

Министерство образования Российской Федерации  
Байкальский государственный университет экономики и права

**СОКОЛОВА Л.Г.**

**НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ:  
МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ОБЩЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ**



Иркутск  
Издательство БГУЭП  
2002

УДК 331.101.6  
ББК 65.9 (2) 241  
С 59

Печатается по решению редакционно-издательского совета  
Байкальского государственного университета экономики и права

Научный редактор      д-р экон. наук, проф. Н.В. Полякова  
Рецензент                канд. экон. наук, доц. Дорохова М.Н.

Соколова Л.Г.  
С 59 Новый взгляд на производительность: методика оценки общей производи-  
тельности. Иркутск; Изд-во БГУЭП, 2001. - 167с.

ISBN 5–7253-0538-4

В монографии читатели ознакомятся с новыми подходами в определении пока-  
зателя производительности в условиях рыночной экономики. Разработанные  
автором рекомендациями по оценке общей производительности на уровне ор-  
ганизации помогут сформировать политику при определении объемов затрат  
на рабочую силу, с учетом повышения производительности.

Книга предназначена для специалистов организаций, преподавателей, аспиран-  
тов, студентов высших и средних специальных учебных заведений, изучающих  
менеджмент.

ISBN 5-7253-0538-4

ББК 65.9 (2) 241  
Соколова Л.Г., 2001  
Издательство ИГЭА, 2001

## Оглавление

|               |   |
|---------------|---|
| Введение..... | 5 |
|---------------|---|

### **Глава 1. ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ ОБЩЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ**

|  |    |
|--|----|
| 1.1 Традиционные методы изучения производительности труда в России ..... | 8  |
| 1.2 Концептуальные подходы к оценке общей производительности .....       | 26 |

### **Глава 2. МЕТОДИКА ОЦЕНКИ ОБЩЕЙ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ**

|   |    |
|---|----|
| 2.1 Выбор показателя и этапы изучения производительности .....                      | 39 |
| 2.2 Система общих показателей производительности                                    |    |
| 2.2.1. Показатели и порядок расчета совокупной производительности организации ..... | 42 |
| 2.2.2. Производительность добавленной (вновь созданной) стоимости .....             | 51 |
| 2.2.3. Общие показатели производительности труда и производительности капитала..... | 62 |
| 2.3. Значение частных показателей для изучения производительности                   |    |
| 2.3.1. Показатели производительности труда.....                                     | 68 |
| 2.3.2. Показатели производительности капитала.....                                  | 72 |
| 2.4.Схема учета показателей повышения производительности.....                       | 81 |
| 2.5.Методы сбора и систематизации показателей производительности.....               | 85 |

|   |            |
|---|------------|
| <b>Глава 3. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ РОСТА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.....</b>        | <b>94</b>  |
| 3.1. Управление заработной платой в условиях социалистической формации.....                               | 96         |
| 3.2 Тенденции развития оплаты труда при переходе экономики на рыночные отношения .....                    | 111        |
| 3.3. Государственное регулирование оплаты труда на зарубежных предприятиях .....                          | 122        |
| 3.4. Влияние повышения производительности на размер заработной платы .....                                | 133        |
| 3.5. Использование методики оценки общей производительности для определения уровня заработной платы ..... | 150        |
| <b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....</b>   | <b>162</b> |
| <b>БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК .....</b>   | <b>163</b> |

## Введение

Исследуя вопросы низкого жизненного уровня российского работника, причины неплатежей заработной платы работающим за выполненную работу и средства борьбы с этим явлением, уровень дальнейшего развития организации, можно четко выделить три направления, по которым следует двигаться в поисках путей решения проблем.

Во-первых, это решение вопросов макроэкономического характера, и, касаются они становления рыночных регуляторов трудовых отношений.

Во-вторых, это микроэкономический уровень, рассматривающий вопросы оценки результатов и оплаты труда в организации, в рамках требований макроэкономических параметров.

В третьих, это рассмотрение вопросов повышения жизненного уровня населения через факторы экономического роста, основным из которых является производительность.

Вступление России в новые экономические отношения поставило вопросы ревизирования социалистической теории формирования и развития трудовых отношений. Многие понятия получают новое экономическое толкование или полностью утрачивают свое значение. Наглядно это прослеживается относительно показателя производительности, где не разработанность новых теоретических и практических подходов исключила его в настоящее время из применения на практике.

В послереволюционной России была создана своя, отличная от зарубежных подходов, концепция коренного различия между капиталистической и социалистической формой организации труда. Отличные от классической буржуазной политической экономии подходы к показателям производительности были заложены марксистской теорией развития производительных сил, и в частности, сформулированный Марксом К. «закон повышающейся производительной силы труда». По его мнению, в производстве любого продукта участвуют два вида труда - живой труд и прошлый (овеществленный) труд. Под понятием живого труда понимается труд, затрачиваемый рабочими в самом процессе производства данного продукта. Овеществленный труд представляет собой затраты на прежних стадиях общественного производства, и используемый для производства данной продукции. Используя данные предпосылки, Ленин В.И. обосновал теорию социалистической производительности труда. Развитие социалистической теории производительности труда базировалось на определении показателей, характеризующих объемы продукции. В условиях рыночной экономики эта теория показала свою несостоятельность, что способствовало исключению показателя производительности из системы экономических показателей.

Это и обусловило возникновение проблем реформирования показателей производительности к рыночной экономике.

Основной целью данной монографии является ознакомление читателей с новыми подходами в определении показателя производительности в условиях рыночной экономики, с разработанными рекомендациями по организации оценки общей производительности, а также с основами формирования подходов определения объемов затрат на рабочую силу, исходя из реального влияния увеличения созданной стоимости на труд и капитал.

В соответствии с поставленной в данной монографии целью предлагается решение следующих задач:

Раскрыть новые подходы к определению показателей производительности, увязки их с другими экономическими показателями, изменению характера влияния производительности на труд и капитал при переходе от социалистической модели организации экономики к рыночной. Решение этой задачи позволит определить направления дальнейшего развития теории производительности.

Описать принципиально новую методику оценки общей производительности (МООП), основанную на апробированных моделях организации этой работы в странах с рыночной экономикой и в России. Решение этой задачи необходимо для того, чтобы показать действительное место предприятия в решении вопросов его экономического становления и развития.

Выявить возможности и рассмотреть основные варианты формирования средств на оплату труда работников организации по результатам МООП. Решение этой задачи будет способствовать повышению эффективности действующих на предприятиях различных форм собственности, схем определения формирования фонда заработной платы, среднего уровня оплаты труда организации, определения тарифной ставки 1 разряда работников.

В работе автор на основе всестороннего анализа, систематизации и классификации многочисленных научных исследований российских и зарубежных специалистов, практического апробирования различных методик на российских предприятиях:

- обосновал экономическое содержание процесса повышения производительности, суть которого состоит в том, что факторы производства, участвующие в процессе производства и реализации продукции, должны эффективно использоваться, подлежат измерению, а деятельность организации должна быть направлена на снижение затрат при достижении конечной цели.

ввел новые понятия по направлениям повышения производительности. Традиционные методы измерения производительности труда дополнены показателями общей производительности, производительности добавленной стоимости, производительности капитала, прибыли.

Предложена авторская Методика оценки общей производительности (МООП), обобщающая систему новых понятий в количественных характеристиках.

Расширено понятие производительности труда, учитывающее особенности формирования «человеческого капитала», как более широкого подхода к оценке рабочей силы.

Сформулированы подходы к определению принципов формирования средств на оплату труда по результатам МООП.

Настоящее издание, воплотило в себя новые подходы к определению производительности, формированию средств на оплату труда, с учетом эффективности производственного процесса. Предложенные рекомендации могут помочь переориентировать экономическое мышление.

Монография представляет интерес как для теоретиков, преподавателей, аспирантов и студентов, так и для экономистов-практиков, работающих в области формирования трудовых отношений, оценки, обучения и повышения эффективности производства и управления.

## **Глава 1. Особенности изучения общей производительности**

### **1.1. Традиционные методы изучения производительности труда в России**

Теории производительности возникли в 1 половине 19 века и выступали в виде теории факторов производства. Ее главные создатели - Ж. Сей и Ф. Бастиа (Франция) приписывали способность производить стоимость основным факторам производства: труду, земле (как средству производства) и капиталу. В соответствии с этим, доход каждого фактора, а именно: заработная плата, земельная рента, процент на капитал - объявлялся равным производительности вклада данного фактора, соответствующему его доли в совокупной стоимости продукции. Труд рассматривался как один из факторов производства, при этом игнорировался его сознательный и целенаправленный характер, объединяющий все другие факторы. Под землей как фактором производства понималась вся природная среда, не являющаяся результатом какой бы то ни было человеческой деятельности. Рентные доходы, связанные с тем, что в процессе производства человек преобразует природные ресурсы, рассматривались как результат производительности этих ресурсов. К капиталу относились все виды благ – продукты осуществленной производственной деятельности, используемые для производства других благ и услуг.

В конце 19 века Д. Б. Кларком (США), с участием А. Маршалла, Ф. Уикстида (Великобритания) разработаны основные положения теории предельной производительности. Как и в теории факторов производства, в теории предельной производительности выдвигается положение, что стоимость продукции создается тремя основными производственными факторами: трудом, капиталом и землей. Каждый из них участвует в процессе производства стоимости и, поэтому все они в равной мере являются производительными. Участие каждого фактора в создании стоимости определяется его предельной производительностью, т.е. величиной создаваемого им предельного продукта, под которым понимается прирост продукции, полученный в результате увеличения данного производственного фактора на единицу, при неизменной величине всех остальных факторов.

Марксистская политическая экономия, в отличие от буржуазной, делала упор только на производительность труда, т. е. на определение эффективности целесообразной производительной деятельности человека. Определение производительности труда было дано К. Марксом и развито в трудах В.И. Ленина (30, с. 97; 31, с. 359; 32, с.101-102; 33, с. 48-49).

Под повышением производительности труда, писал К. Маркс, следует понимать «...всякое вообще изменение в процессе труда, сокращающее рабочее время, общественно необходимое для производства данного товара, так что



меньшее количества труда приобретает способность произвести большее количество потребительной стоимости.»(37, с.325).

К. Маркс также отметил общую закономерность: «Повышение производительности труда заключается именно в том, что доля живого труда уменьшается, а доля прошлого труда увеличивается, но увеличивается так, что общая сумма труда, заключающаяся в товаре, уменьшается; что, следовательно, количество живого труда уменьшается больше, чем увеличивается количество прошлого труда» (38, с.286). Этот вывод К. Маркса стал основой одного из объективных экономических законов, присущих каждой общественно-экономической формации – закона повышения производительности труда. Суть его выражается в том, благодаря развитию производительных сил общество сокращает общественно-необходимые затраты труда на изготовление различных продуктов, предназначенных для личного или общественного потребления. По мере накопления людьми опыта, знаний, раскрытия законов природы, овладения ими и их использования происходит последовательное повышение производительности труда.

Развитие теории производительности России началось уже в первые годы советской власти и базировалось на марксистско-ленинском учении о формировании новых производственных отношений, на новом экономическом базисе общества.

Значение роста производительности труда для социализма сформулировано В.И. Лениным – «...повышение производительности труда составляет одну из коренных задач, ибо без этого окончательный переход к коммунизму невозможен» (30, с.97).

Уже в первые годы советской власти В.И. Ленин неустанно подчеркивал коренное отличие между капиталистической и социалистической организацией труда, вытекающее из самой сути того и другого социального строя. Исходя из этого им, было сформулированы различные характеристики капиталистической рационализации труда от социалистической научной организации труда.

В результате в послереволюционной России была создана своя, отличная от зарубежных подходов концепция коренного различия между капиталистической и социалистической организацией труда. Возникновение и развитие теории о научной организации труда (НОТ) и ее значение для строительства нового социалистического общества широко освещались в трудах В.И. Ленина.

В работе «Великий почин» В.И. Ленин указывал, что «... производительность труда, это, в последнем счете, самое важное, самое главное для победы нового общественного строя» (28, с.21). Однако, в работе «Очередные задачи советской власти» он отметил, что «... социализм должен по своему, своими приемами — скажем конкретнее, советскими приемами, осуществить это движение вперед» — к высшей по сравнению с капитализмом производительности труда (29, с. 178).

Для внедрения НОТ в России В.И. Ленин не исключал возможности использования достижений буржуазной науки и практики, но полностью отвергал помощь специалистов, считая их в «массе буржуазными». Подъем производительности труда он рассматривал с двух позиций: во первых, «обеспечение материальной основы крупной индустрии»; во-вторых, — «образовательный и культурный подъем массы населения, повышение дисциплины трудящихся, умения работать, скорости, интенсивности труда, лучшей его организации...» (29, с.188).

Не отрицая значение системы Тейлора, В.И. Ленин раскрывал две ее противоположные грани — с одной стороны, это «громадный прогресс науки», а с другой стороны — это форма «порабощения и выжимания добавочного количества труда, силы, крови и нервов меньшинством имущих классов из трудящихся» (29, с.140). По его мнению, рационализация трудового процесса при капитализме встречает сопротивление со стороны трудящихся. В социалистическом же обществе, где целью является не получение прибыли, а наиболее полное удовлетворение постоянно растущих материальных и культурных потребностей человека, создаются благоприятные условия для совершенствования организации труда на подлинно научной основе.

Исторический опыт более чем семидесятилетнего развития советской экономики строился на этих принципах развития «производительности труда», отвергая накопленный практический опыт и помощь зарубежных предприятий, международные Конвенции и Рекомендации МОТ.

Тем не менее, пропагандистская и организаторская деятельность В.И.Ленина принесла свои плоды уже в 1920-х годах. В стране развернулось массовое движение за совершенствование трудового процесса на научной основе, всемерную экономию и рациональное использование рабочего времени, получившее название «Движение за НОТ». Оно было связано с необходимостью радикально повысить производительность труда. Вопросы научной организации труда, повышения производительности постоянно находили отражение в решениях партийных съездов, постановлениях партии и правительства.

В России вопросы изучения и развития производительности труда нашли широкое применение в практической работе предприятий. В движение за НОТ были вовлечены широкие слои трудящихся. На предприятиях возникали кружки и ячейки по пропаганде и практическому применению принципов НОТ.

Большое развитие получили общественные организации — Общество работников по НОТ (ОРН), Всесоюзное общество «Техника — массам» (ТехМАСС), Ассоциация работников в области научной организации труда, производства и техники управления (АР НОТ) и др. Около 60 институтов, лабораторий, станций изучали вопросы научной организации труда, издавали в больших масштабах научную литературу, обучали рабочих, инструкторов производства,

консультантов. Большую роль в развитии НОТ сыграл Центральный институт труда, образованный в 1921 г.

В 1921 г. была созвана I Всероссийская инициативная конференция по научной организации труда. В 1924 г. прошла II Всесоюзная конференция по НОТ.

Годы войны и послевоенный период характеризовались внедрением в промышленности научных методов производства, скоростных методов выполнения операций, многостаночного обслуживания и улучшением организации рабочих мест. Широкое распространение получили комплексные бригады, характеризовавшиеся разделением труда, взаимозаменяемостью рабочих различных профессий и специальностей.

Для координации работы по проблемам научной организации труда в 1967 г. в системе Госкомтруда СССР образовывается Всесоюзный научно-методический центр (ВНМЦентр). Наряду с научно-методической деятельностью по повышению квалификации специалистов и руководителей, разработки типовых проектов организации труда и т.д., большое внимание ВНМЦентром уделялось внедренческой работе на ряде предприятий.

В конце 1980-х годов ожидание радикальных реформ снизило популярность вопросов научной организации труда. Однако, широко пропагандируемые за рубежом методы повышения производительности, с учетом комплексного подхода к эффективности предприятия, способствовали преобразованию (1991 г.) ВНМЦентра во Всесоюзный центр производительности (ВЦП), а затем во Всероссийский центр производительности (ВЦП).

В 1993-1995 гг. ВЦП разработал Концепцию и проект Федеральной программы повышения производительности в промышленности Российской Федерации. Однако эти документы остались не востребованными.

Поскольку считалось, что социалистическое производство организуется на базе общественной собственности на средства производства, то и цель его ставилась как производство продукции для повышения благосостояния всего общества. Экономическая теория социализма полностью исключала антагонистические противоречия между трудом производительным и непроизводительным, трудом рабочих, служащих и работников сельского хозяйства, между умственным и физическим трудом.

Утверждалось, что организация распределения результатов труда целиком и полностью зависит от производственных отношений, что в условиях социализма каждый отдельный производитель получает обратно от общества за всеми вычетами ровно столько, сколько сам дает ему.

Отсюда делался логический вывод о том, что социалистическое общество, где работник является не только созидателем, но и полноправным хозяином всех потребительских стоимостей, имеет отличную от капиталистического общества организацию труда.

Под организацией труда в социалистическом обществе понимался комплекс планомерно осуществляемых общегосударственных мероприятий по распределению совокупного фонда рабочего времени в отраслях общественного производства, наиболее рациональному его использованию, установлению оптимальных соотношений между категориями и группами трудящихся.

Уровень организации труда или эффективность планомерно осуществляемых общегосударственных мероприятий по ее совершенствованию оценивался показателями эффективности, производительности и интенсивности труда.

Эффективность труда соответствовала производительной силе труда, введенной К. Марксом, и измерялась целесообразной производительной деятельностью человека. « Производительная сила ... всегда есть производительная сила полезного, конкретного труда и фактически определяет собой только степень эффективности целесообразной производительной деятельности в течение данного промежутка времени (37, с.55). Среди факторов роста производительной силы труда назывались те, которые воздействуют непосредственно лишь на конкретный труд, а не на абстрактный. Повышение производительной силы труда означало такое изменение полезного конкретного труда, которое, сокращая рабочее время, общественно необходимое для производства данных товаров, приводит к увеличению их выпуска в единицу времени. Среди факторов роста производительной силы труда К. Маркс отмечал - среднюю степень искусства рабочего, уровень развития науки и степень ее технологического применения, размеры и эффективность средств производства, природные условия и др. (37, с. 48, 340-341). Увеличение индивидуальной производительной силы труда приводит к росту не только массы производимых потребительных стоимостей, но и их совокупной стоимости, в то время как стоимость единицы товара, определяемая общественными условиями производства, остается неизменной.

Рост производительной силы труда при определенных условиях делает возможным увеличение реальной заработной платы при снижающейся стоимости рабочей силы. С каждым новым оборотом капитала происходит рост эффективности его вещественных элементов. Согласно ленинской экономической теории при социализме увеличение производительной силы труда - источник возрастания уровня жизни трудящихся, важный фактор всестороннего развития личности.

Под интенсивностью труда понималась степень его напряженности, измеряемая затратами физических и духовных сил работника.

Интенсивность труда - напряженность труда, выражающаяся количеством труда, затрачиваемого работником за определенный промежуток рабочего времени для получения полезного результата (продукта). Биологически интенсивность труда может быть определена затратами физической, нервной и умственной энергии в единицу времени. Разработка категории интенсивность труда

также принадлежит К. Марксу, который рассматривал интенсивность труда как составной элемент трудовой теории стоимости и учения о двойственном характере труда. Степень напряженности труда непосредственно определяется: плотностью использования рабочего времени; величиной физических, нервных, умственных усилий, необходимых для осуществления трудовых приемов и актов; темпов работы, т.е. частотой повторения тех или иных трудовых действий ареной труда работника - количеством одновременно выполняемых трудовых функций, числом обслуживаемых машин и т.п.

В конечном счете, уровень интенсивности труда определялся его социально-экономическими условиями: дневной, недельной, месячной, годовой продолжительностью (фондом) рабочего времени и его использованием (чистым рабочим временем), направлениями технического прогресса, формами организации, нормирования и оплаты труда, уровнем жизни трудящихся, отношением работников к труду и т.д.

Основы установления общественно нормальной интенсивности труда при социализме разработаны В.И. Лениным, подчеркивавшим необходимость последовательного контроля за мерой труда, за его интенсивностью, рационализацией производства и его научной организацией «... без всякого вреда для рабочей силы трудящегося населения». (29, с.141). Из ленинской теории следовало, что один из важнейших критериев общественно нормальной интенсивности труда состоит в сохранении высокой работоспособности трудящихся на протяжении всей их трудовой жизни. При этом учитываются не только производственные факторы (степень механизации, характер и уровень организации труда, санитарно-гигиенические условия и др.), но и социальные - продолжительность рабочего времени, бытовые условия. Определение общественной нормы интенсивности труда предполагает учет половозрастных характеристик, климатических условий и уровня жизни в разных районах страны, технико-организационных условий различных отраслей производства.

Для определения величины реальной интенсивности труда применялись различные методы ее оценки. Обычно за основу брали показатели организма работающего, применяемые психофизиологией труда: расход человеком при работе тепловой энергии, количество произведенной механической работы на основе специфических характеристик трудовых движений и подсчета количества последних, уровень, скорость развития утомления и восстановления работоспособности, психические и физиологические функции на основе специальных тестов, обследований и т.д.

На уровне организации об изменениях интенсивности труда свидетельствовали данные сопоставления использования фонда рабочего времени, темпы работы и выполнения норм выработки за разные периоды, а также статистические показатели изменения выработки продукции в сочетании с оценкой уровня

механизации труда, производственного травматизма, временной нетрудоспособности, ранней инвалидности и другие социальные характеристики.

В единстве эффективность и интенсивность труда составляют производительность труда.

Словосочетание «эффективность труда» в советской экономической литературе часто заменяли «эффективностью производства», несмотря на принципиальное различие их количественных составляющих.

Рост производительности и интенсивности труда одинаково воздействуют на конечный результат труда, так как и «... то и другое увеличивают массу продуктов, производимую в данный промежуток времени» (37, с.538). Однако, если повышение производительности труда ведет к понижению затрат труда и стоимости каждой единицы производимого продукта, то рост интенсивности труда при прочих равных условиях создает в единицу времени больше стоимости, чем менее интенсивный труд, так как при общем росте количества потребительных стоимостей возрастает и масса воплощенной в них стоимости. При этом стоимость единицы товара будет неизменной. В стоимостном аспекте интенсивность труда выступает в качестве средней, общественно типичной величины, формирующей общественно необходимое рабочее время.

Производительность труда характеризуется показателем плодотворной, целесообразной деятельности людей, измеряемой количеством продукции, произведенной в единицу рабочего времени при нормальной интенсивности труда.

Важно остановиться на количественном измерении рассматриваемых критериев оценки труда. При оценке предлагалось использовать разнообразные показатели производительности труда и эффективности производства. Интенсивность труда, в объекте измерения эффективности, по количественным параметрам, соотносили с производительным использованием рабочего времени и отсутствием его потерь.

Многие ученые-экономисты и обществоведы уделяли внимание проблеме выработки критериев показателя, лежащего в основе выбора лучших мероприятий для роста эффективности производства.

Главной задачей, которую решали основатели этой науки (Ф. Тейлор, Г. Эмерсон, Г. Форд, А. Файоль, Ш. Бедо и др.), было повышение производительности труда на производстве от отдельного рабочего места до фирмы в целом.

В России в начале века наблюдалась большая активность в разработке концепции экономических категорий и определении критериев эффективности производства (9, 22, 15, 16).

Весь спектр предлагаемых экономических подходов по критериям эффективности производства условно можно разделить на три группы. В первую группу входят теории, на первый план выдвигающие эффективность капитальных вложений (1, 35, 36, 3, 10, 26, 27, 42, 43, 19), во вторую — производитель-

ность труда (2, 5, 8, 11, 20, 57), в третью — теории, совмещающие указанные показатели (3, 7, 13, 6, 50, 59).

Анализируя публикации довоенных лет, можно отметить, что единого мнения по обобщающему показателю определения эффективности производства в то время, так и не было выработано.

Политика индустриализации экономики страны в 1920-е – 1930-е годы XX века проводилась с преимущественным использованием административных и организационно-технических методов управления, что привело к ослаблению экономических. Следствием этого явилась приостановка процесса разработки критериев для повышения эффективности производства в отечественной науке.

Дальнейшее широкое развитие в научной литературе эта проблема получила в шестидесятые годы XX века, в период активной пропаганды и применения методов измерения производительности (факторов производства) в западных странах. В СССР появилась теория многофакторного измерения производительности труда и производительности всех факторов производства.

Тем не менее, главное внимание уделялось работе по совершенствованию организации труда. На предприятиях широко внедрялись скоростные методы выполнения операций, многостаночное обслуживание, расширялись масштабы работы по совершенствованию организации трудового процесса на основе передовой технологии, рационализации инструментов и приспособлений, улучшению организации рабочих мест. Большую роль в развитии НОТ на предприятиях в тот период сыграл метод инженера Ф.Л. Ковалева. Сущность его заключалась в отборе наиболее рациональных приемов труда, применяемых передовыми рабочими, их дальнейшем усовершенствовании и последующем массовом внедрении.

В 1960-1970-е годы XX века решение задач по повышению производительности осуществлялось в условиях новой системы планирования и экономического стимулирования. В декабре 1966 г. ЦК КПСС и Совет Министров СССР приняли постановление «О мерах по обеспечению дальнейшего роста производительности труда в промышленности и строительстве» (51). Главное внимание в этот период уделялось разработке межотраслевых норм и нормативов, созданию системы подготовки и повышению квалификации кадров, совершенствованию форм и систем оплаты труда.

XXV съезд КПСС провозгласил десятую пятилетку (1976-1980 гг.) пятилеткой эффективности и качества. На съезде было подчеркнуто, что нет другого пути для успешного решения задач, стоящих перед страной, кроме «...быстрого роста производительности труда, резкого повышения эффективности всего общественного производства» (40, с. 43). Значение этих задач для развития экономики страны было обозначено и при формировании плановых показателей XI пятилетки (1981-1985 гг.). За счет повышения производительности труда за годы XI пятилетки намечалось обеспечить не менее 85-90 % прироста националь-

ного дохода, более 30 % прироста промышленной продукции, весь прирост продукции сельского хозяйства, строительно-монтажных работ и не менее 82 % прироста объема перевозок на железнодорожном транспорте.

Однако в экономических критериях оценки производительности никаких кардинальных изменений не происходило. Производительность труда традиционно понималась как отношение количества произведенной продукции к затраченному рабочему времени или численности работников.

Отсюда, уровень производительности труда исчисляли как отношение некоего объема произведенной продукции, выпущенной в единицу времени, к затратам труда (как живого, так и овеществленного).

Такой подход привел к тому, что в отечественной экономике большое внимание стали уделять методам измерения объема продукции, а не факторам, влияющим на эффективность вложенных ресурсов.

Для определения объема хозяйственной деятельности, кроме валовой продукции, стали использовать показатели товарной, реализованной, чистой (добавленная стоимость), условно-чистой продукции.

Валовая продукция характеризовала совокупный объем продукции, созданный за определенный период времени в отраслях экономики (промышленность, строительство, торговля и материально-техническое снабжение, транспорт). Валовая продукция определяла объем затрат труда как живого, так и овеществленного в отраслях материального производства. На уровне отрасли материального производства валовая продукция представляла собой сумму валовой продукции предприятий, входящих в данную отрасль. Валовая продукция предприятия определялась как объем выработанных за определенный период готовых изделий и полуфабрикатов (за вычетом стоимости полуфабрикатов собственного производства, подвергающихся дальнейшей переработке на данном предприятии).

Показатель реализованной продукции отражал конечные результаты деятельности предприятий, которые выражались в реальном поступлении готовой продукции в хозяйственный оборот. До 1965 г. объем реализованной продукции использовался при исчислении прибыли. Экономическая реформа 1965 г. сделала этот показатель одним из основных в системе показателей народного хозяйства и придала ему директивный характер. С 1 января 1978 г. реализованная продукция становится важнейшим фондообразующим показателем, в зависимости от выполнения которого формировались фонды экономического стимулирования предприятия. От объема реализованной продукции стал зависеть размер прибыли и рентабельности. Показатель объема реализованной продукции выражал задание предприятию на поставку определенной, необходимой народному хозяйству продукции, выполнение которого служило критерием оценки результатов деятельности предприятия. Объем реализованной продукции исчислялся в денежном выражении и включал готовые изделия и полуфаб-



рикаты собственного производства, а также работы и услуги промышленного характера.

Показатель товарной продукции определял в промышленности объем готовой продукции в денежном выражении предназначенный для реализации на сторону или для собственных нужд. В состав товарной продукции включалась стоимость готовых изделий, выработанных как из своего материала, так и из материала заказчика, стоимость полуфабрикатов своей выработки, отпускаемых на сторону, заказы сторонним организациям и на собственные нужды.

В период реформы конца 1970-х годов предлагалось исчислять производительность труда с использованием нового показателя — чистая продукция, которая характеризовала вновь созданную на предприятии стоимость.

Показатель чистой продукции представлял собой часть валовой продукции, соответствующий вновь созданной стоимости.

Показатель вновь созданной (добавленной) стоимости, используемый при социализме, соответствует показателю добавленной стоимости, применяемому в современной зарубежной экономической литературе.

Исчисление вновь созданной стоимости (национального дохода) при социализме осуществлялось следующими методами:

- производственным;
- распределительным (личным);
- методом косвенного использования.

Производственный метод расчета находил широкое применение из-за простоты учета составляющих факторов. Вновь созданная стоимость, или чистая продукция, определялась разностью между валовой продукцией и стоимостью материальных затрат. В стоимость материальных затрат включались: затраты сырья, материалов, топлива, электроэнергии, износ основных фондов (амортизация).

Распределительный метод исчисления вновь созданной стоимости заключался в суммировании первичных доходов населения и первичных доходов предприятий.

Метод косвенного использования предполагал исчисление сумм непродовственного потребления и накопления.

Вновь созданная стоимость характеризовалась несколькими показателями: нормативной стоимостью обработки, чистой и условно-чистой продукцией.

Нормативная стоимость обработки применялась в СССР как условный стоимостной показатель объема производства, применяемый для более точной оценки уровня производительности труда. Принцип расчета данного показателя базировался на основе использования постоянных для ряда лет нормативов, исчисляемых на единицу готовой продукции или полуфабрикатов. Определение нормативной стоимости обработки производилось путем суммирования данных по статьям калькуляции: заработная плата с начислениями, цеховые и общеза-

водские расходы. В нормативы не включались материальные затраты и прибыль.

Впервые этот показатель начал применяться с 1957 г. в отраслях со значительным удельным весом в валовой продукции стоимости сырья (легкой, полиграфической, консервной промышленности). Ограниченность использования данного показателя обуславливалась наличием в составе цеховых и общезаводских расходов некоторой доли материальных затрат, что делало его экономически неоднородным, а также быстрым, по сравнению с оптовыми ценами, «старением» нормативов.

Условно-чистая продукция позволяла характеризовать объем производства, исключая искажающее влияние изменения материалоемкости. Отличие ее от чистой продукции состояло в том, что кроме заработной платы и прибыли включался расход вспомогательных материалов, амортизационных отчислений, стоимость малоценных инструментов, т.е. затраты материальные, учитываемые в комплексных статьях расходов (содержание оборудования, общецеховые и общезаводские расходы).

Как уже отмечалось, чистая продукция может определяться как разность между валовой продукцией в действующих ценах и материальными затратами: материалов, топлива, энергии, амортизации, т.е. она равна сумме заработной платы всех категорий работников с начислениями и прибыли предприятия. Сейчас она более известна как показатель, служащий налогооблагаемой базой организаций — добавленная стоимость.

Считалось методологически более верным определять динамику производительности труда по нормативно-чистой продукции. Этот показатель представлял собой норматив чистой продукции на изделие по оценке базисного года, умноженный на количество этого изделия в отчетном году. Данный норматив устанавливался на каждое изделие, и с его помощью измерялся выпуск продукции в отчетных периодах. Нормативно-чистую продукцию исчисляли либо путем умножения количества выпускаемой продукции на соответствующие нормативы чистой продукции изделий, либо вычитанием из валовой продукции в фиксированных оптовых ценах всех материальных затрат, пересчитанных в неизменных ценах. В результате динамика рассчитанного показателя не отличалась от динамики валовой продукции в фиксированных ценах. Различие возникало лишь при изменении структуры выпускаемой продукции.

Разработка новых объемных стоимостных показателей измерения выпускаемой продукции не меняла методологию исчисления производительности труда, а фактически уводила теорию и практику в сторону от верного решения проблемы ее измерения и стимулирования роста на предприятиях.

Стоимостные показатели валовой, товарной, чистой и других «продукций», не отражали пути повышения эффективности деятельности предприятия.

Рассмотрев практически все возможные и применяемые показатели измерения годового объема производства, можно сделать вывод, что ни один из них по своей природе не был в состоянии отразить объем выпуска потребительной ценности продукции. По мнению отдельных авторов, было бы целесообразнее отказаться от планирования объема производства затратными показателями (стоимостными, трудовыми) и вернуться к естественным для производства методам планирования по показателям, характеризующим потребительную ценность продукции, и лучше всего — к определяющим конечные результаты ее потребления.

Поскольку в социалистической экономике России показатель производительности труда был одним из основных при оценки деятельности предприятия, особо следует остановиться на его характеристике и применяемых методах исчисления.

В существовавшей практике централизованно устанавливались определенные требования к показателю производительности труда. Он должен был полностью учитывать все затраты труда на производство определенного количества продукции или выполненной работы, устранять искажающее влияние изменения ассортимента продукции, ее трудоемкости, материалоемкости. Показатели производительности труда должны были давать сравнимые результаты по предприятиям и участкам с различными условиями труда и производства, должны были давать возможность определять ее в целом по предприятию, отрасли, всему народному хозяйству.

В зависимости от того, затраты какого труда учитываются при производстве продукции — только живого или всего общественного — использовались показатели производительности индивидуального или общественного труда.

Производительность общественного труда определялась отношением стоимости произведенного продукта к затратам всего труда, как живого, так и прошлого, измеренного в рабочем времени.

Существовали варианты расчета производительности общественного труда как отношения стоимости национального дохода (стоимости чистого продукта) к количеству затраченного на его производство живого труда; к численности работников, занятых в сфере материального производства; к численности населения страны; а также через косвенный показатель снижения себестоимости продукции.

Методы измерения производительности индивидуального (живого) труда различались в зависимости от способов измерения вырабатываемой продукции.

Наиболее простым и достоверным методом измерения производительности труда является натуральный, при котором продукция, а значит и выработка, измеряются в штуках, метрах, тоннах и т.д., то есть, в натуральных единицах. Однако его применение было возможно лишь в тех отраслях производства, где выпускается однородная продукция. Это характерно для учета производитель-

ности труда внутри предприятия, на рабочих местах, в бригадах, на отдельных участках.

В отраслях производства, выпускающих продукцию одного и того же назначения, но различающуюся по каким-либо признакам, применяли условно — натуральный метод, или метод условных учетных единиц. Расчет продукции в условных учетных единицах производился приведением показателей объемов различных видов продукции к условным единицам полезности продукта или по трудоемкости его изготовления.

Объем выработанной продукции, возможно, рассчитать по трудоемкости — в неизменных нормо-часах или человеко-часах. Выработка в этом случае будет измеряться количеством неизменных часов, приходящихся на единицу фактически отработанного времени. Этот метод измерения производительности труда называется трудовым. Трудовой метод обычно применялся для измерения производительности труда у производственных рабочих на отдельных участках, где обрабатываются разные детали и сложно определить объем вырабатываемой продукции в натуральных показателях.

Для целей измерения производительности труда применяли и обратный показатель — изменение трудоемкости продукции. В массовом производстве этот метод применялся там, где на каждое изделие разрабатывалась так называемая карта трудоемкости, в которой содержались необходимые сведения о порядке и последовательности выполнения данного трудового процесса, о его техническом оснащении и нормативных затратах на каждую операцию.

Тем не менее, наиболее распространенным методом измерения производительности труда оставался стоимостной (денежный). Этим методом производительность труда (выработка) определялась путем деления стоимости продукции в оптовых ценах предприятия на среднесписочную численность промышленно-производственного персонала.

К достоинствам данного метода можно отнести возможность применения в любых отраслях производства, так как в конечном итоге вся продукция оценивалась в денежном выражении. Стоимостной метод использовался на всех этапах сводного планирования производительности труда, а также ее учета по отраслям производства и в целом по народному хозяйству.

Каждый отдельно взятый метод измерения производительности труда мог применяться для отдельных видов выполняемых работ или поставленных перед предприятием целей.

Необходимо подчеркнуть, что все рассмотренные методы измерения производительности труда не выполняли важнейшей экономической задачи — стимулировать предприятия работать на конечный результат — получение наивысшей прибыли. Применяемые методы измерения производительности ориентировали предприятия ставить целью своей производственной деятельности выполнение планируемых стоимостных показателей, а не удовлетворение

потребностей в производимой продукции. Ведь производительность труда обычно определялась через валовую продукцию, чтобы исключить влияние цен через исчисление товарной и реализованной продукции. Предприятия были заинтересованы выпустить более дорогостоящие изделия, из более дорогих материалов, при тех же потребительских свойствах товара, чтобы увеличить сумму валовой продукции.

Основными недостатками применяемых методов измерения производительности труда является также и то, что они сдерживали развитие теории производительности в отечественной науке и наносили урон экономической практике. Здесь можно выделить несколько причин.

Во-первых, методологически нецелесообразно был выбран подход к определению только производительности труда. Это значительно сузило объект изучения резервов роста производства и повышения его эффективности.

Во-вторых, методика расчета производительности труда не отражала общие составляющие ее роста на предприятии. Как уже отмечалось, обычно производительность труда измерялась отношением количества выработанной продукции в единицу времени одним среднесписочным работником основной деятельности. В то же время, эффективность труда основных рабочих в значительной степени зависит от уровня организации и результативности труда других категорий персонала. Однако, трудоемкость работ большинства категорий вспомогательного и управленческого персонала не учитывалась в практике работы предприятия.

В-третьих, показатели измерения объемов производства продукции предприятия не отражали вновь созданной стоимости. В результате при определении уровня производительности труда учитывали влияние как внешних, так внутренних факторов, без учета степени значения этого влияния на общий результат.

В-четвертых, переход от использования натуральных показателей измерения производительности труда к стоимостным, в условиях централизованного планирования, привел к стимулированию удорожания продукции и отказу от разработки мероприятий по снижению себестоимости.

Несмотря на указанные недостатки, производительность труда остается важнейшим экономическим показателем, влияющим на оценку деятельности предприятия.

Со второй половины 1970-х годов XX века производительность труда включается в систему показателей управления предприятием. На ее основе строятся системы подбора, расстановки кадров, материального и морального стимулирования.

Планирование производительности труда являлось важной составной частью планов развития предприятия. От уровня и динамики производительности труда зависели численность работников, размер фонда заработной платы, стои-

мостной объем выпускаемой продукции и другие показатели. Поэтому планирование трудовых показателей начиналось с планирования производительности труда. Выстроенная схема учета и анализа производительности труда отражала только часть плановой работы организации производственного процесса. И это, в определенной степени, ослабляло влияние производительности как важнейшего фактора на развитие экономики — и в целом в обществе, и на отдельном предприятии.

При планировании темпов роста производительности труда на определенный период — год, пятилетку, исходили из показателей «достигнутого уровня» в текущем периоде. Самой главной трудностью при планировании производительности труда было правильное определение ожидаемого ее уровня текущего периода, поскольку это приходилось делать примерно за полгода до начала планового периода. Без научно-обоснованного метода планирования перспективного роста производительности труда вероятность ошибки была очень высока. В результате, если фактический уровень оказывался ниже ожидаемого, то в плановом периоде требовалось выполнить не только план по росту производительности труда, но и невыполненную часть задания предыдущего периода. В случае же занижения ожидаемого выполнения, плановое задание тоже оказывалось заниженным, и не стимулировало коллектив на использование всех резервов повышения производительности труда.

Внедрение в практику планирования по факторного метода не устранило недостатков планирования производительности труда от достигнутого уровня. Данный метод не учитывал затрат овеществленного труда и по этой причине завышал темпы роста выработки на предприятии. Этот метод можно использовать при прогнозировании производительности труда на длительный период.

Для определения воздействия различных факторов на рост производительности труда рассчитывалась экономия рабочей силы по отношению к численности работников, необходимых для выполнения заданного объема работ при базисной выработке. Исходная численность работников на заданный объем работ определялась:

- при неизменной структуре производства;

- при наличии структурных сдвигов (при модернизации или внедрении нового оборудования, совершенствования управления, организации производства и труда).

По второму варианту, при структурных сдвигах в производстве, рассчитывали показатели роста производительности труда за счет:

- снижения численности рабочих, не выполняющих нормы выработки;

- специализации производства и увеличения кооперативных поставок;

- лучшего использования рабочего времени;

- сокращения брака продукции;

- устранения нерациональных доплат работникам;

влияния сдвигов в составе (ассортименте) продукции;  
влияния природных условий на численность работников.

Таким образом, план по повышению производительности труда предприятия представлял собой расчет снижения трудоемкости, доведение ее до плановой, при вводе в действие новых основных фондов, модернизации оборудования и совершенствовании технологии. Он не выявлял резервов роста производства, узких мест в работе оборудования, организации снабжения инструментом, реализации продукции.

Целый комплекс резервов производства оставался без внимания управленцев предприятий, сосредотачивающих свои усилия в основном на организации рабочих мест в производственном процессе.

Повышение производительности труда в обязательном порядке сопровождалось расчетами увеличения объемов производства при лучшем использовании имеющихся трудовых ресурсов или за счет высвобождения относительно излишних работников при отсутствии необходимости наращивать выпуск продукции. Другими словами, превышение заданий по объему производства продукции оценивалось двумя факторами – за счет увеличения производительности труда и за счет уменьшения численности работников к плану. Таким образом, любое повышение производительности труда должно было сопровождаться абсолютным сокращением численности персонала при неизменном объеме работ.

Большое внимание при анализе производительности труда уделялось сопоставлению темпов изменения выработки на одного работающего и рабочего. Данное соотношение использовалось при контроле за соблюдением плановой структуры работников.

При расчете показателя трудоемкости во внимание обычно принимались затраты труда только основных рабочих, занятых непосредственно изготовлением продукции. Такая трудоемкость называлась технологической. Наряду с ней учитывали производственную и полную трудоемкость. Производственная трудоемкость определяла затраты труда основных и вспомогательных рабочих, а общая — всего промышленно-производственного персонала. Наличие нескольких показателей определения трудоемкости приводило к расчету нескольких показателей темпов роста производительности труда, причем в отчетах указывался показатель трудоемкости без обозначения его объемных характеристик.

При планировании производительности труда учитывалось также изменение трудоемкости продукции в результате повышения ее качества. Как правило, повышение качества изделий вызывает большие затраты труда на их обработку, что одновременно повышало отпускную цену на изделие улучшенного качества.

Влияние этого фактора на показатель производительности труда зависело от соотношения повышения трудоемкости и повышения цен на продукцию лучшего качества. В отдельных случаях, когда были необходимы дополнительные затраты на повышение качества продукции без соответствующего или меньшего повышения цен на готовые изделия, происходило снижение показателя производительности труда, что необоснованно искажало работу управленцев предприятий по совершенствованию организации производства.

Следовательно, любое повышение качества изделия влекло за собой либо увеличение его отпускной цены, либо снижало значение показателя производительности труда. Рост производительности труда при существовавших методах планирования и учета не стимулировал повышение качества выпускаемой продукции, полный учет трудовых затрат на производственный процесс и сокращение их по категориям персонала.

Такая идеология планирования контрольных показателей по повышению производительности труда была заложена во всех учебных пособиях и специальной экономической литературе, анализирующих данную проблему (79, 80, 52,).

Выявление факторов и резервов роста производительности труда в различных отраслях и на различных предприятиях также не отличалось разнообразием.

Планирование повышения производительности труда, расчеты технико-экономических показателей на промышленных предприятиях страны осуществлялись на основе Методических указаний к составлению государственных планов экономического и социального развития. В них приводилась единая классификация факторов роста производительности труда. Предполагалось, что классификация включает объективные факторы, оказывающие влияние на уровень и динамику производительности труда, позволяет анализировать и количественно измерять резервы по каждому фактору в отдельности, исключает возможность дублирования одних факторов другими, служит основой для разработки мероприятий по повышению производительности труда.

Воздействие факторов производства определялось путем установления возможного уменьшения численности работников за счет каждого фактора в отдельности и всех факторов вместе.

Для расчета возможного уменьшения численности работников сопоставлялись затраты труда на производство планового объема продукции в базисных и планируемых условиях по каждому фактору.

Процесс планирования протекал в следующей последовательности:

определялась экономия рабочей силы от внедрения мероприятий по новой технике и технологии за счет снижения трудоемкости продукции, с учетом планового годового фонда рабочего времени и выполнения норм выработки;



рассчитывался плановый прирост производительности труда в результате общего изменения исходной численности промышленно-производственного персонала за счет экономии рабочей силы.

Разработка плана мероприятий по использованию выявленных резервов повышения производительности труда тесно увязывалась и по существу, сливалась с планом научной организации труда предприятия, так как основное назначение плана НОТ — повышение производительности труда.

Для расчета показателей роста производительности труда все мероприятия группировались по основным факторам или, иначе говоря, по разделам плана НОТ. Расчет производился по показателям снижения трудоемкости выпускаемой продукции или показателям улучшения использования совокупного рабочего времени.

Для сопоставимости результатов и расчета сводных показателей по отрасли, промышленности в целом использовалась следующая классификация факторов производительности труда:

- факторы повышения технического уровня производства;
- факторы улучшения организации производства и труда;
- факторы влияния природных условий;
- факторы влияния народно-хозяйственных и отраслевых изменений;
- факторы увеличения объема производства;
- факторы изменения структуры производства и прочие.

Между тем, в этой группировке к факторам, действительно влияющим на производительность труда на уровне предприятия, можно отнести лишь две группы: факторы повышения технического уровня производства, снижающие трудоемкость продукции, и факторы улучшения организации производства и труда, способствующие экономному использованию рабочего времени.

Народно-хозяйственные факторы и природные условия являются внешними по отношению к предприятию и поэтому не столь влиятельными, а изменение объемов производства, его структуры, качества продукции в условиях централизованного планирования практически не зависело от результативности труда непосредственных исполнителей.

Поэтому не случайно постепенно показатель производительности труда, из-за модернизации учета его составляющих, превратился в расчетный критерий и перестал характеризовать эффективность производства.

Главным критерием экономической эффективности работы предприятия были избраны показатели использования капитальных вложений. Все предлагаемые методики по определению эффективности капитальных вложений просуществовали в неизменном виде и были обязательны к применению при разработке проектных документов до начала 2000 – х годов (1, 7, 19, 10, 27, 35, 42, 43).

Предлагаемые схемы анализа хозяйственной деятельности социалистических предприятий (75) подробно исследовали использование материальных ресурсов и материалоемкости продукции, использование основных фондов, определяя их влияние на объемы выпускаемой продукции. Причем, особое внимание уделялось обеспеченности предприятия ресурсами, планированию потребности в них, остаткам, поступлениям и расходованию, непроизводительным затратам, потере и порче в результате брака и бесхозяйственности. В конечном итоге определение выпуска продукции осуществлялось за счет улучшения использования промышленно-производственных фондов, за счет роста производительности труда и за счет улучшения использования материальных ресурсов. Рекомендовано суммировать полученные результаты по трем направлениям этот показатель считать результатом анализа, на основании которого делаются выводы и предложения. Реализация результатов анализа осуществлялась посредством издания директивных документов вышестоящим органом управления.

Совершенно иная идеология заложена в соотношении показателей экономики и производительности в зарубежной практике менеджмента. Любое повышение объема, качества выпускаемой продукции влияет положительно на рост производительности и укрепляет конкурентоспособность организации на рынке.

Методология выявления резервов роста эффективности работы организации основана не на суммировании результатов анализа, а на поиске резервов от общего к частному – от общего увеличения прибыли или снижения себестоимости продукции к по факторным ее показателям - капитал, труд, материальные ресурсы.

Представляется возможным усомниться в правильности теории производительности труда, применяемой в социалистической экономике при переходе страны на рыночные отношения.

Ревизирование определения показателя производительности труда, широко используемого в социалистической экономике целесообразно начать с рассмотрения подходов к его определению зарубежных теоретиков и практиков.

## **1.2. Концептуальные подходы к оценке общей производительности**

К определению производительности советские и зарубежные ученые подходили с позиций социалистической и капиталистической экономической теории. Зарубежные экономисты в затраты производства, кроме стоимости материалов, оплаты услуг, амортизации, прибыли включают расходы на рабочую силу (18, с.56). Это позволяет определять производительность капитала, затрат энергии, материалов, труда и т.д. В советской теории экономики труда затраты на рабочую силу не рассматривались в качестве частного показателя произво-

дительности, так как считалось, что рабочая сила при социализме не имеет стоимости.

Отрицание существования товарного производства при социализме привело к тому, что академическая экономическая наука далеко отошла от принципов разработки показателей производительности, используемых за рубежом. Переход российской экономики на рыночные методы хозяйствования пока не отразился на изменении теоретических и практических подходов к изучению производительности. Отчасти это обусловлено тем, что реструктуризация российской экономической науки идет более медленными темпами, чем реформирование производственных отношений.

Терминология по определению производительности остается в понимании этого показателя при социалистическом ведении хозяйства. Как показала практика, постоянная реорганизация структур, занимающихся вопросами производительности, не принесла желаемых результатов улучшения координационной и методической работы по организации на предприятиях движения за повышение производительности. Постепенно из экономической литературы стали исчезать публикации, освещающие вопросы методологии определения показателей производительности, построения программ повышения производительности, проведение мероприятий, направленных на эффективное использование ресурсов производства. Из статистического учета исключили показатели, характеризующие производительность труда, что не только не способствовало развитию движения за производительность, а затруднило расчеты и проведение отраслевых и территориальных анализов резервов повышения производительности.

Отсутствие государственного единого научно-методического центра по проблемам производительности привело к потере стратегии ее развития как в целом по стране, отдельным отраслям, регионам, так и на уровне отдельных организаций. Россия опять находится в начале пути решения проблем повышения производительности в экономике.

К началу 1980 - х годов, несмотря на провозглашение перехода российской экономики к рынку, отношение к определению производительности не изменилось. В качестве показательного примера можно привести разработанную Новосибирским государственным техническим университетом деловую игру «Производительность труда». Она базируется на теории производительности труда 1960-1980-х годов. Производительность труда авторами определяется как «результативность полезного конкретного труда, означающая эффективность трудовой деятельности человека в сфере материального производства, а ее рост выражается в сокращении рабочего времени, затраченного на производство единицы продукции или снижение численности рабочих». Измерять производительность труда, предлагается исходя из показателя количества продук-

ции, произведенной в единицу времени (выработки), или показателя количества времени, затраченного на производство единицы продукции (трудоемкости). Объем произведенной продукции исчисляется через валовую, товарную или реализованную продукцию, а при расчете производительности труда используется показатель — численность промышленно-производственного персонала.

В то же время в научной, учебно-методической литературе постоянно декларируется необходимость перехода к более совершенному исчислению показателей развития экономики, ориентированные на рыночные отношения. Так, в учебнике курса экономики под редакцией Б.А. Райзенберга, опубликованном в 1997 г., отмечается, что социально-экономические реформы в России предполагают освоение новых теоретических концепций, аналитического инструментария, методов принятия решений. Однако принципиально новых подходов в измерении производительности не предлагается. Авторы по-прежнему исходят из теории определения производительности труда. К тому же данное в учебнике понятие производительности труда по количественным и качественным характеристикам не соответствует этому значению. Так, под производительностью труда понимается - «...отношение количества продукции, произведенной системой (в данном случае под системой понимается предприятие, отрасль, фирма и т.п.) за определенный период, к количеству ресурсов, потребленных для производства определенного вида продукции». То есть, говоря о производительности труда, авторы в действительности подразумевают под этим понятием общую производительность производственного процесса.

Для характеристики значения роста производительности предлагается учитывать, что увеличение реального продукта и дохода возможно за счет двух способов: путем вовлечения большего объема ресурсов и посредством более производительного их использования. Реальный объем производства предлагается определять, как трудозатраты (в человеко-часах), умноженные на производительность труда (реальную часовую выработку на одного занятого). Показатели измерения производительности труда, по мнению авторов, следует классифицировать по способу выражения результатов труда: стоимостному, натуральному и трудовому.

Обосновывается новый подход к измерению производительности труда. Учитывая особенности хозяйственной деятельности на современном этапе развития экономики, которые заключаются в увеличении степени неопределенности ситуации на рынках, колебаниях загрузки производственных мощностей и занятости персонала, быстрой смене ассортимента и технологий, дальнейшее увеличение капиталоемкости, авторы предлагают отказаться от традиционной дроби. Одним из возможных способов измерения производительности труда, по мнению авторов, является расчет данного показателя отдельно по постоянным

и переменным издержкам. В управленческом учете такая методология носит название «директ-костинг», или учет сумм покрытия.

Этот метод рекомендуется применять:

при построении системы показателей, контролирующей производительность труда в основных производственных подразделениях и по предприятию (фирме) в целом, на базе двух-четырех показателей. Для этого удобна одноступенчатая модель «директ-костинг»;

для создания стройной и последовательной системы показателей «снизу-вверх», имеющей спектр измерения производительности труда от конкретного вида изделий до предприятия в целом;

как источник дополнительного материала при анализе производительности труда, рассчитанного традиционным способом.

Авторами также предлагается использовать в менеджменте инструментарий, применяемый управляющими органами на зарубежных предприятиях для планирования затрат и контроля над ними, то есть элементы оценки показателя производительности. Когда предприятие применяет такую систему в полном объеме, то все затраты, влияющие на счета запасов и себестоимость реализованной продукции, отражаются в виде стандартных (нормативных) или predetermined затрат, а не в виде имевших место фактических затрат. Система стандартных (нормативных) затрат используется для оценки деятельности отдельных работников и управления в целом, для подготовки различных прогнозов и т.д.

Эта система широко используется во всем мире практически всеми производственными компаниями. Нормативные затраты представляют собой тщательно рассчитанные, действительные затраты на единицу готовой продукции. Они содержат три элемента производственных затрат: прямые материальные затраты, прямые трудовые затраты, общепроизводственные расходы.

Характеризуя таким образом методы измерения производительности труда, авторы предлагают дополнительно рассматривать не только показатели трудоемкости, использования рабочего времени, но и показатели нормативных затрат, формирующих себестоимость продукции. Такой подход к рассмотрению проблемы производительности приближен к зарубежным методикам ее оценки, при сохранении стандартных социалистических терминов и определений.

При рассмотрении методов оценки эффективности производства в современной российской экономической литературе все чаще встречаются высказывания о комплексном показателе, характеризующем использование не только трудовых, но и материальных, ресурсных и капитальных затрат.

Некоторые авторы предлагают методики комплексной оценки эффективности хозяйственной деятельности организации (69). Показатель производительности труда рассматривается авторами с двух позиций: экстенсивной и интенсивной ее величины. Под экстенсивностью понимается количество рабочего

времени и его использование, а под интенсивностью – нагрузка в рабочее время и производительная сила труда, определяемая организационно-техническими и другими (природными, социальными) условиями производства. При анализе производительности труда лучшим показателем интенсивности развития признается часовая выработка рабочего, а не годовая выработка в расчете на одного работающего. Для целей комплексного анализа к показателям интенсивного развития относят годовые показатели производительности труда, фондоотдачи основных производственных средств, материалоемкость продукции и оборачиваемость оборотных средств (69, с.173). Авторами также предлагается примерная схема факторов, источников и конечных результатов повышения интенсификации и эффективности хозяйственной деятельности. По их мнению, динамика технико-организационного уровня производства проявляется в показателях интенсификации использования производственных финансовых ресурсов. Другими словами, обеспечение высоких темпов экономической эффективности производства предлагается определять сравнением качественных и количественных показателей использования задействованных ресурсов и на основе этого проводить реформы управления предприятием.

Предлагая новые подходы к управлению производительностью труда и ее планированию, некоторые авторы не различают понятия «производительность» и «производительность труда».

Так, рассматривая методы измерения производительности, утверждается, что...«систему показателей производительности труда можно построить на основе определения функциональной нагрузки каждого из них с учетом, как его собственных свойств, так и свойств и возможностей других показателей» (57, с.10-11.) Некоторые авторы определяют основное практическое назначение производительности труда – способствовать повышению эффективности управления. А, характеризуя производительность труда, они утверждают, что ... «производительность труда - это отношение количества продукции, произведенной системой (в данном случае под системой понимается предприятие, отрасль, фирма и т.п.) за определенный период, к количеству ресурсов, потребленных для производства определенного вида продукции».

По мнению других авторов, производительность труда – предельно широкая экономическая категория, отражающая представление о том, во что должен реализоваться производительный труд и охватывает большинство сторон итоговой деятельности хозяйствующих субъектов (18, с. 30 и с.10).

Отдельные специалисты полагают, что производительность труда – один из оценочных показателей. Такого взгляда придерживаются большинство специалистов – экономистов советского периода, а также некоторые зарубежные ученые (П. Друкер, Дс. Синк и др.)

Наиболее современный подход к определению производительности предлагает Г.Р. Кремнев. По его мнению, «производительность — наиболее демон-

стративная характеристика, сравнительно показывающая, насколько эффективно работает организации: как она использует ресурсы, как правило, ограниченные; какова ее система управления; насколько целесообразна ее организационная структура; какова квалификация ее работников и их мотивация к труду; какие (передовые или устаревшие) технологии и методы работы она использует; как организовано ее взаимодействие, в том числе информационное, в пространстве конкуренции и многое другое» (23, с.18).

Представление о теоретических подходах к определению и методах расчета производительности в современной российской литературе отличаются разнообразием и расплывчатостью понятий. Возникает необходимость рассмотреть более подробно подход Международной организации труда (МОТ) к данной проблеме.

Международная организация труда (МОТ) рассматривает производительность как умелое использование не только одного труда, но и всех ресурсов: капитала, основных фондов, материалов, времени, информации, энергии.

Производительность определяет взаимосвязь между конечными результатами и затратами на их достижение.

Обычно производительность выражается следующим образом:

$$\text{Производительность} = \frac{\text{Выход продукции}}{\text{Затраты}}$$

Чем меньше времени (денежных средств) затрачивается на достижение конечной цели, тем производительнее работает система.

Такая трактовка потребует изменения позиций в российских методиках определения производительности, формирования концепции ее повышения на уровне государства, отрасли, предприятия.

Используемые в международной практике подходы к определению производительности позволяют сделать вывод об использовании этого показателя не только в производственной сфере. Она может рассчитываться и в непромышленном секторе экономики – сфере услуг, организации управленческой деятельности, государственной службе, применении информационных технологий.

Таким образом, производительность определяется как комплексный показатель экономического и социального развития.

Взаимодействию людей и машин в сфере производства посвящена диссертация шведского специалиста С. Агнарссона. В ней автор анализирует модель общего фактора производительности применительно к перерабатывающей промышленности. Измерение производительности производится с применением разделительного индекса как разность процента роста выпуска продукции и процента изменения вводимых ресурсов. По его мнению, общий фактор произ-

водительности отражает влияние технических изменений, а также изменений масштабов производства и использования капитала. В то же время ими рассматривается влияние социальных и экономических факторов на сменность (режим) работы, уровень заработной платы, анализируется соотношение между безработицей и сверхурочной работой.

Рассмотрение проблем производительности в такой плоскости характерно для экономических исследований в зарубежной литературе.

Наиболее известны в зарубежной практике подходы к измерению производительности доктора К. Куросавы — профессора технологического института г. Токио (54, с. 46).

В соответствии с его концепцией измерение производительности на предприятии помогает проанализировать прошлую и спланировать будущую деятельность. Оценки производительности могут быть использованы и в организации информационной системы для контроля оперативной деятельности. Поэтому важно, чтобы измерения производительности проводились в соответствии с иерархией структуры принятия решений.

Применение разработанной им методики позволяет создать систему взаимосвязанных показателей, характеризующих эффективность организации производства в течение, какого-либо периода времени. Индивидуальную производительность предлагается измерять на основе структуры рабочих часов, а общую производительность — по структуре стоимости произведенной продукции и видов добавленной стоимости. Полную производительность труда на производстве определяют системой коэффициентов, сконструированной исходя из структуры фонда рабочего времени. Она характеризуется эффективностью производственного процесса и определяется отношением нормативного времени к количеству часов, затраченных на работу.

Делая при анализе производительности упор на эффективность использования рабочего времени, в то же время, доктор К. Куросава не отрицает значения для управления производительностью и коэффициентов, рассчитанных с использованием показателя добавленной стоимости. По его мнению, добавленная стоимость на предприятии может иметь несколько форм. Он выделяет общую добавленную стоимость, включающую амортизацию, заработную плату и чистую прибыль, и чистую добавленную стоимость, включающую заработную плату и чистую прибыль. В деловой ежедневной деятельности добавленная стоимость определяется в текущих ценах. Для аналитических целей обычно используют добавленную стоимость, определенную в постоянных ценах.

Метод доктора К. Куросавы предполагает устранение влияния изменения цен на добавленную стоимость, т.е. расчет реальной стоимости. Названный методом двойной дефляции, он для своего использования в практическом менеджменте предполагает ежедневный учет показателей и еженедельный отчет с



анализом проблем производительности для корректировки принимаемых решений на каждую следующую неделю.

Интересен подход к определению производительности члена правительственной комиссии Великобритании по трудоустройству А. Лоулора. Он рассматривает производительность, в качестве всеобъемлющего показателя, определяющего эффективность организации производства (54, с. 50). По его концепции работа по повышению производительности должна проводиться по пяти направлениям:

определение цели,

расчет коэффициента полезного действия,

оценка эффективности,

проведение сравнимости результатов

разработка прогрессивных мероприятий для определения тенденций развития организации.

Цели организации определяются объемом поступлений денежных средств, необходимых для расходов на обслуживание производства, выплаты заработной платы, капиталовложений в основной капитал, отчислений прибыли и налогов. Для покрытия расходов организации необходима определенная сумма средств. Степень удовлетворения запросов или расходов организации и определяют уровень выполнения поставленной перед предприятием цели. Степень выполнения цели оценивается экономическими показателями как разность между объемом продаж и стоимостью закупленных материалов для организации производства.

Коэффициент полезного действия показывает, сколько действительно необходимой продукции производится из имеющихся ресурсов, и определяет степень использования мощностей. Коэффициент полезного действия вскрывает связь между затратами производства и объемом выпускаемой продукции, степень использования ресурсов по сравнению с наличным потенциалом. В сущности, оценивается рентабельность производства.

$$\frac{\text{Объем выпускаемой продукции } (Q_t)}{\text{Затраты производства } (З)} = \frac{\text{Затраты производства } (З) + \text{Прибыль } (П)}{\text{Затраты производства } (З)},$$

или:

$$\frac{Q_t}{З} = \frac{З + П}{З} = 1 + \frac{П}{З}$$

Определение эффективности основано на сравнении достигнутых показателей с проектными, при условии, если бы ресурсами распоряжались более эффективно.

$$\frac{\text{Объем выпускаемой продукции}}{\text{Затраты производства}} = \frac{\text{Расчетно-нормативный объем, который может быть достигнут}}{\text{Затраты производства}}$$

Достижение данного равенства, возможно, проследить по четырем основным пропорциям:

фактически выпускаемый объем продукции к фактическим затратам производства;

расчетно-нормативный объем продукции, который может быть достигнут, к фактическим затратам производства;

фактически выпускаемый объем продукции к минимальным затратам производства;

максимально-расчетный объем выпускаемой продукции к минимальным затратам — более высокий уровень эффективности.

Сравнимость показателей организационной деятельности предприятия очень важна, так как показатель производительности сам по себе не характеризует сложившееся положение дел, без применения какой-либо формы сравнения. Сравнение показателей производительности предлагается производить на трех уровнях: с историческими базовыми показателями, между однородными производственными единицами, фактически достигнутого показателя с плановым.

Тенденции отражают динамику измерений. Определение их прогрессивности указывает, насколько быстро повышаются или снижаются экономические показатели предприятия.

Измерение производительности внутри предприятия предлагается проводить на двух уровнях: первичном и вторичном.

На первичном уровне рассматривается производительность общих доходов. Она позволяет определить быстроту, с которой затраты производства превращаются в продукцию, количество затрат, необходимых для получения заданного объема работ, измерить общую эффективность затрат.

Вторичное измерение производительности определяется отношением используемых ресурсов к общей стоимости всех ресурсов. В общие затраты включаются затраты, вызванные производительным использованием ресурсов, и затраты на неиспользуемые ресурсы, когда люди и оборудование простаивают.

На первичном уровне изучения производительность общих доходов рассчитывается отношение общих доходов к затратам на обработку (общая сумма заработной платы, общая сумма оплаченных услуг, амортизационные отчисления). Показатель позволяет определить размер дохода на единицу затрат. Он характеризует быстроту, с которой затраты производства превращаются в продукцию, количество затрат, необходимых для получения готовой продукции и потенциальный объем продукции, который может быть получен из данных затрат на производство, т.е. измеряет эффективность. Чем выше уровень общих доходов организации, тем она экономически устойчивей.

На вторичном уровне изучения определяется производительность прибыли. В этом случае производительность рассчитывается отношением прибыли к сумме затрат на обработку. Показатель определяет размер полученной прибыли на единицу затрат. Для более детального анализа проводят расчет коэффициентов по основным составляющим затрат на обработку продукции.

Использование ресурсов характеризуется производительностью процесса переработки сырья и материалов и производительностью непосредственно продуктивного труда. Поскольку все затраты на обработку продукции включают стоимость производительного труда, стоимость вспомогательного труда и затраты на неиспользованные ресурсы (в случае, когда люди и оборудование полностью простаивают), использование ресурсов рассчитывается исходя из данных составных элементов.

Показатель производительности процесса обработки рассчитывается отношением затрат средств или времени на производительный и вспомогательный труд к общим затратам на обработку продукции (включая простои).

Основной показатель эффективности использования ресурсов определяется отношением затрат стоимости производительного труда к общим затратам.

Производительность капитальных и материальных запасов оценивается производительностью оборотного капитала и производительностью материальных запасов. Производительность оборотного капитала определяет интенсивность оборотного капитала или полученную сумму дохода предприятия на единицу оборотного капитала. Для расчета производительности оборотного капитала составляется отношение общих доходов к стоимости материалов, задействованных в производстве, и затрат на обработку. Характеристику производительности оборотного капитала, возможно, расширить, используя вместо показателя общих доходов организации показатели объемов продаж или прибыли.

Производительность материальных запасов (включаются все материалы, полуфабрикаты в заделах и запасы готовой продукции), подобно производительности оборотного капитала, характеризует скорость оборота материальных запасов. Расчет данного показателя производится отношением общих доходов к сумме материалов в производстве и текущих расходов для оплаты времени, в

течение которого материальные запасы находились в производственной системе.

Организационный потенциал организации не поддается экономической оценке по какому-либо одному показателю, но влияет на потенциал общих доходов.

Потенциальные общие доходы организации – это доходы, которые были бы получены, если все имеющиеся ресурсы были бы полностью использованы, без каких либо издержек из-за простоев мощностей.

Другими словами, расчеты производятся при условии, когда общие затраты на обработку сырья равны стоимости производительного и вспомогательного труда и полностью исключены затраты на неиспользованные ресурсы.

Подход А. Лоулора к изучению производительности предполагает отслеживание структуры индексов производительности и сравнение степени полезности различных проводимых мероприятий по совершенствованию управления организацией.

Исследованием производительности в США в течение многих лет занимался профессор Гоулд (54, с.56). Основным критерием производительности он считает скорость оборота капиталовложений. Для изучения производительности им предлагается относить прибыль к пяти основным элементам результативности: цена изделий, издержки на единицу продукции, использование основных фондов и оборудования, производительность основных фондов и оборудования, распределение капитальных ресурсов между основным и оборотным капиталом.

Все пять элементов им объединяются в одно уравнение, которое отражает не только кратковременные, но и долгосрочные изменения. Данное уравнение также иллюстрирует, насколько изменение прибыльности в различных периодах зависит от взаимодействий между поступлениями от реализации продукции, использованием производственных мощностей и доли суммарных капиталовложений, помещенных в производственные мощности.

В мировой практике для малых и средних предприятий используется простой и практичный метод быстрой оценки производительности, разработанный в Центре по повышению производительности при Филиппинской академии развития (54, с. 56). Его рекомендуют применять на предприятиях всех стран мира.

Метод быстрой оценки производительности является комплексным аналитическим методом и включает в себя как точную диагностику, так и разработку программы повышения производительности для всей организации. Метод быстрой оценки производительности решает двойную задачу:

изолирует проблемные участки и определяет приоритетные направления для улучшения;

устанавливает показатели производительности для всех подразделений организации.

Процесс быстрой оценки производительности состоит из трех компонентов: оценки экономических показателей компании, качественной оценки и оценки экономических показателей отрасли.

Оценку экономических показателей компании производят для изучения тенденций специфических коэффициентов производительности и прибыльности, взятых за последние четыре периода (год, квартал или месяц). Основная цель оценки — определить проблемные области, установить показатели производительности для непрерывного наблюдения и контроля с тем, чтобы разработать и осуществить соответствующую программу повышения производительности.

Качественная оценка позволяет определить тенденции прибыльности и тенденции производительности. Если темпы роста коэффициентов прибыльности падают, то рассматривают причины снижения отдачи на капитал. Если темпы роста коэффициентов прибыльности постоянны или возрастают, то рассматривают тенденции производительности, оценивая производительность капитала, труда и, отношение капитала к рабочей силе. Оценив, таким образом, внутренние резервы организации, получаем информацию для принятия решений.

Оценка показателей отрасли является внешней по отношению к предприятию и может быть сделана с помощью аналогичных статистических коэффициентов.

Краткое рассмотрение подходов к изучению проблем производительности в зарубежной экономической литературе позволило установить, что предприниматели анализируют не только резервы роста производительности труда, но и взаимосвязь их с показателями использования других резервов — основных и оборотных фондов, финансовых средств и т.д.

Отличие подходов к изучению производительности зарубежными и советскими экономистами прослеживается на схеме взаимосвязи показателей производительности с общими результатами работы предприятия и методами управления (рис.1). В социалистических условиях ведения экономики основное внимание уделялось повышению производительности труда в процессе производства продукции и, не рассматривались вопросы производительности при ее реализации и планировании, так как эти функции осуществляли государственные органы.

## Отличие взглядов зарубежных и советских экономистов по влиянию менеджмента на производительность

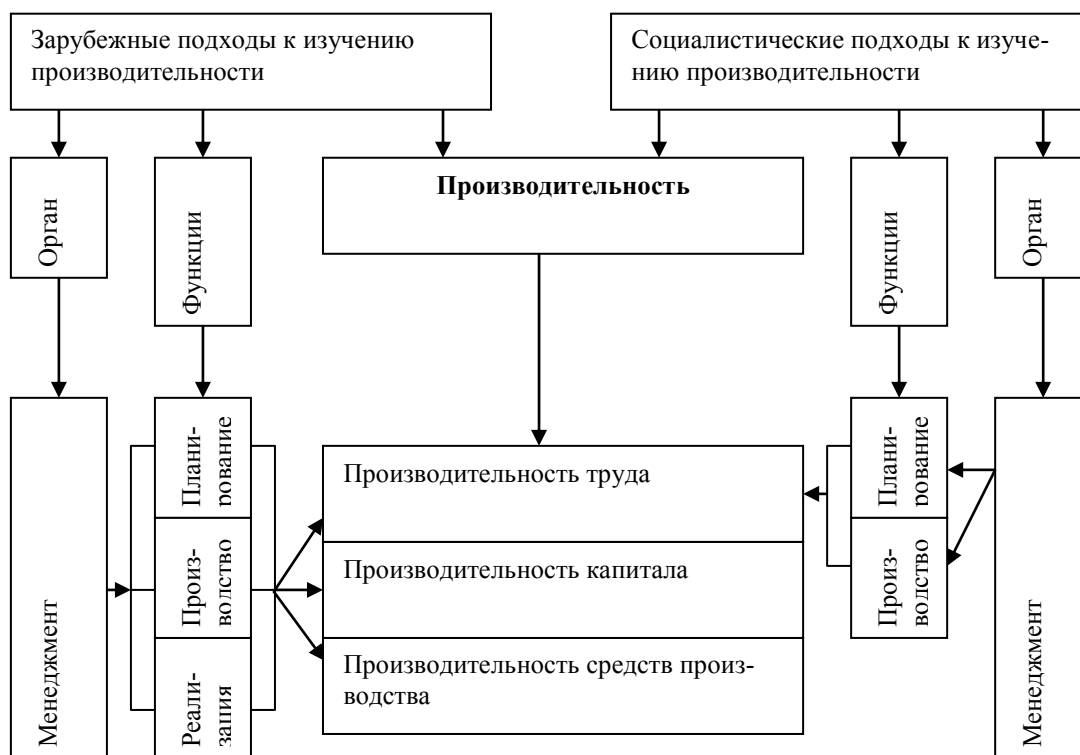


Рис. 1

В условиях перехода к рыночным отношениям необходимо изменить подход к управлению производительности в российской экономике. При этом нужно исходить из требований к системе управления производительностью, принципиально нового понятия сущности и стратегии планирования трудовых показателей на предприятии.

На уровне предприятия системный подход к управлению производительностью требует определения технических, технологических и организационных факторов, сфер, приемов и методов ее повышения. При этом должны использоваться два показателя производительности – непосредственно труда и многофакторный анализ эффективности использования капитала и ресурсов. В первом случае учитываются только трудовые затраты, а во втором, факторы других ресурсов – сырья, материалов, топлива, финансов, оборудования и т.п.

Повышение производительности связано с изменением всех затрат производства, поэтому необходимо управление этими процессами, их планирование и координирование.

В экономической литературе (54) рассматриваются понятия производительности и прибыльности, производительности и умелости, как нетождественные, имеющие отличительный экономический смысл. Мы поддерживаем эту точку зрения. Предприятие может получить прибыль за счет роста цен, при снижении показателя производительности. В то же время низкий спрос на продукцию, выполненную с высокой производительностью, не всегда приносит ожидаемую прибыль. Выпуск высококачественного продукта за небольшой отрезок времени характеризуется умелостью, производительность же учитывает, кроме этого, и потребность рынка в этом продукте. Дальнейшее осмысление этой взаимосвязи показателей в теоретическом аспекте и выработка количественных критериев их оценки нуждается в детальном рассмотрении и изучении.

В теории мировой экономики производительность рассматривается в качестве критерия эффективности производственной деятельности и в качестве критерия повышения уровня жизни населения. С первой позиции - повышение производительности позволяет организации сохранить конкурентоспособность на рынке. А увеличение объемов производства, расширение ассортимента выпускаемой продукции, вложение дополнительного капитала в производственную и социальную сферы способствует общему развитию экономики страны. Со второй позиции - повышение производительности влияет на более широкий круг показателей – качество и уровень жизни населения, изменяющиеся в результате справедливого распределения появившихся дополнительно экономических выгод.

Рассматривая производительность с позиции этих двух аспектов, теория мировой экономики разработала концепцию повышения производительности. Новизна данной концепции заключается в том, что вся работа направлена на достижение единого конечного результата – повышения производительности, но при этом учитываются для оценки проведённой деятельности два названных критерия.

Главная цель, достигаемая при повышении производительности, заключается в том, чтобы обеспечить средства для создания изобилия путём эффективного использования имеющихся ресурсов.

Используемые в международной практике методы изучения производительности позволяют проводить анализ и контроль за развитием её показателей на уровне страны, отрасли, отдельно взятого региона, организации.

## **Глава II. Методика оценки общей производительности**

### **2. 1. Выбор показателя и этапы изучения производительности**

Субъекты российской переходной экономики, в силу отсутствия данных учитываемых в международной системе бухгалтерского учёта, опытности специалистов, и готовности предприятий проводить квалифицированную работу по повышению производительности не в состоянии изменить сложившиеся стереотипы и включиться в реализацию международной концепции производительности.

Остановимся подробно на оценке производительности, с учетом современных рыночных требований к экономике.

Разнообразие подходов к измерению производительности во многом обусловлено проблемами, связанными с организацией процесса измерения производительности. Исходя из концепции Международной организации труда (МОТ), что производительность характеризует эффективность всех факторов производства, в том числе и трудовых, построим схему ее оценки на уровне организации. Предлагаемая Методика оценки общей производительности рассматривает проблему с трех сторон: производительности труда, производительности основных фондов, производительности оборотных средств организации, с последовательным изучением каждого фактора производств.

Работу по изучению, оценке и повышению производительности необходимо проводить при условии готовности организации заниматься данной проблемой.

Исследование проводится от простого к сложному, на базе имеющихся показателей, с постепенно расширяющимся кругом их изучения. Важно учесть уровень подготовки специалистов, занимающихся работой по повышению производительности и своевременно провести повышение их квалификации.

Предлагаемая авторская методика оценки общей производительности организации разработана с учетом опыта работы, проведенной с участием японских специалистов на ряде российских предприятий, и позволяет определить ресурсы производства и эффективность использования вложенных средств.

Для сокращения влияния технических проблем измерения показателей, характеризующих общую производительность организации, рекомендуется придерживаться нескольких принципов:

- систематически проводить измерение производительности;
- определить временной период измерений;
- выбрать методы измерения;
- организационно определить постоянно действующую систему контроля за изменением показателей производительности;
- разработать схему использования показателей изменения производительности при оценке уровня реализации мероприятий её повышения.

Техника измерения производительности, характеризуется разнообразием мер определения её тенденций, т.к. решаемые производственные задачи раз-



личны, используются разные единицы измерения производительности. Существенные ошибки могут произойти, когда при расчёте производительности учитывается нереверсивное производство или взятый для расчёта объем продукции не соответствует целям организации или не является результатом производственных затрат. Поэтому при оценке общей производительности важно выбрать показатели, которые определяют эффективность организации производственного процесса, уровень их централизации, кто ими будет пользоваться, степень понимания и полнота использования системы измерения производительности руководством организации.

Предлагаемый в данной авторской методике оценки общей производительности подход к определению резервов производства базируется на показателе добавленной стоимости, характеризующем вновь созданную стоимость в процессе производственной деятельности организации. Многокомпонентность данного показателя позволяет его рассчитывать при любом решении задач, стоящих перед производством.

При определении размера добавленной стоимости используют различные способы, в зависимости от области ее применения. В международной практике наиболее известны способ вычитания и способ сложения. Результаты, полученные при применении данных способов, должны согласовываться между собой. Для проверки правильности проведенных расчетов по показателю добавленной стоимости рекомендуется организации использовать оба способа одновременно, для сравнимости.

Оценка общей производительности организации производится для анализа потенциала и реальной ее эффективности в целях стимулирования производственного процесса. Осуществление оценки общей производительности организации целесообразно проводить в несколько этапов.

На первом этапе дается оценка состояния прибыльности, производительности по получению общих доходов или вложенного капитала. Анализируется группа показателей, позволяющие выявить тенденции доходности организации, эффективность использования вложенного капитала, прибыльности.

На втором этапе проводится оценка показателей получения добавленной стоимости. Показатель вновь созданной (добавленной) стоимости позволяет оценить результативность деятельности организации, исключив влияние ранее созданной стоимости продукции и услуг на других производственных объектах.

Третий этап анализа позволяет детализировать полученные на втором этапе выводы. Рассмотрение вторичных показателей повышения производительности, позволяет определить приоритетность в их улучшении. Расчет вторичных показателей оценки производительности служит основой для разработки мероприятий по ее повышению, программ повышения производительности, определения функциональных подразделений, которые будут работать над реализацией отдельных мероприятий.

Разработка показателей данного этапа анализа позволяет не только классифицировать проблемы организации, учитывая их важность и степень решения, но и определить взаимосвязь и влияние друг на друга труда, капитала и социально-организационной системы организации, насколько эффективны будут проводимые мероприятия по повышению производительности.

Результаты работы третьего этапа служат основой для реализации четвертого этапа - разработки программы повышения производительности организации. Разработка программы повышения производительности организации не является самоцелью и всеобъемлющим мероприятием. Программа повышения производительности может составляться по группам факторов или по каждому фактору её повышения, по отдельному структурному подразделению.

На практике применяется несколько методов разработки и реализации программ повышения производительности. Обычно программы повышения производительности состоят из блока мероприятий, направленных на улучшение того или иного показателя.

Это позволяет на пятом этапе работы по оценке общей производительности периодически проводить анализ и устанавливать зависимость показателей мониторинга по финансовым и другим количественным характеристикам. Данные анализа используются для своевременной корректировки реализуемой программы повышения производительности.

Поэтапное осуществление оценки и анализа показателей общей производительности организации обеспечивает системность и постоянный контроль за тенденциями её изменения и своевременное влияние на общую эффективность работы.

## **2.2 Система общих показателей производительности**

### **2.2.1 Показатели и порядок расчета совокупной производительности организации**

Анализ производительности на первом этапе начинается с оценки состояния производительности по получению общих доходов или вложенного капитала.

Для измерения производительности на всех экономических уровнях управления используют показатель общей (совокупной) производительности. Данный показатель характеризует влияние всех факторов, участвующих в производственном процессе, на полученный результат.

Совокупная производительность,  $P_t$  – это среднее арифметическое производительности труда и производительности капитала (включая затраты на сы-

рье и прочие товары и услуги), взвешенное и скорректированное с колебаниями цен.

$$P_t = \frac{\text{Общий объём производства}}{\text{Общие затраты}} = \frac{O_t}{L + A + R + Q},$$

где:  $P_t$  - совокупная производительность;

$O_t$  - общий объем производства;

$L$  – трудовые затраты;

$A$  – амортизационные отчисления;

$R$  – затраты на сырье и купленные на стороне изделия и полуфабрикаты;

$Q$  – затраты на прочие товары и услуги. Здесь общие затраты определяются как сумма вышеперечисленных видов затрат.

Совокупная производительность теоретически может быть рассчитана для всех уровней управления. В современных условиях на расчет данного показателя на уровне Российской Федерации и сопоставимость его по субъектам федерации, отраслям хозяйства влияют особенности политики и практики ценообразования, а также наличие единого планово-учетного органа, осуществляющего управление экономикой.

На уровне отдельной организации существуют различные методы измерения совокупной производительности, ориентированные на основную цель анализа.

При оценке общей производительности преследуют три основные цели:

сравнение предприятия с его конкурентам;

определение относительной эффективности подразделений предприятия и различных групп работающих;

сравнение относительных преимуществ различных типов затрат на производство для использования в процессе переговоров при заключении коллективного договора и в процессе распределения прибылей.

В зависимости от целей анализа, показатель совокупной производительности рассчитывается различными методами: через показатели физической, стоимостной или прибыльной производительности.

*Физическая совокупная производительность* характеризует объем выпущенной продукции, измеряемой в натуральном выражении, на 1 рубль вложенных средств (затрат).

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Физическая} \\ \text{совокупная} \\ \text{производительность} \end{array} \right\} = \frac{\text{Выход продукции (шт., метры, единицы и т.д.)}}{\text{Общие затраты (рубли)}}$$

Тенденция снижения физической совокупной производительности, даже при абсолютном росте выпуска продукции, свидетельствует о высоких темпах увеличения затрат на ее производство. Чем выше физическая совокупная производительность, тем меньше затрат приходится на единицу выпущенной продукции.

Таблица 1

### Пример расчета физической совокупной производительности

Условных единиц

|   | Показатели                                    | 1 предприятие |         |                                   | 2 предприятие |        |                                   |
|---|---|---------------|---------|-----------------------------------|---------------|--------|-----------------------------------|
|   |   | 1999          | 2000    | темп роста, %<br>стол.5/4<br>*100 | 1999          | 2000   | темп роста, %<br>стол.8/7<br>*100 |
| 1 | 2   | 3             | 4       | 5                                 | 6             | 7      | 8                                 |
| 1 | Выход продукции (форма П-1 раздел 4)          | 52 230        | 51 280  | 98,2                              | 49 820        | 51 970 | 104,3                             |
| 2 | Общие затраты (форма 5-3 раздел 1, строка 03) | 3 599,7       | 4 354,5 | 121,0                             | 3 213         | 3 750  | 116,7                             |
| 3 | Физическая производительность                 | 14,5          | 11,8    | 81,4                              | 15,5          | 13,9   | 89,7                              |

*Стоимостная совокупная производительность* позволяет оценить какой объем продукции в денежном выражении получен на 1 рубль затраченных средств.

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Стоимостная} \\ \text{совокупная} \\ \text{производительность} \end{array} \right\} = \frac{\text{Выход продукции (шт., м., ед., и т.д.) * Цена единицы изделия}}{\text{Общие затраты (руб.)}}$$

Таблица 2

### Пример расчета стоимостной совокупной производительности

Условных единиц

| № | Показатели   | 1 предприятие |         |                                   | 2 предприятие |         |                                   |
|---|--|---------------|---------|-----------------------------------|---------------|---------|-----------------------------------|
|   |  | 1999          | 2000    | темп роста %<br>стол.5/<br>4 *100 | 1999          | 2000    | темп роста %<br>стол.8/<br>7 *100 |
| 1 | 2  | 4             | 5       | 6                                 | 7             | 8       | 9                                 |
| 1 | Выход продукции<br>(форма П-1. раздел 1. строка 01 или форма 5-з. раздел 1. строка 01) | 5 815,7       | 6364,1  | 109,4                             | 5 480,2       | 6 090,0 | 111,1                             |
| 2 | Общие затраты  | 3 599,7       | 4 354,5 | 121,0                             | 3 213         | 3 750   | 116,7                             |
| 3 | Стоимостная производительность   | 1,616         | 1,46    | 90,3                              | 1,706         | 1,624   | 95,2                              |

На размер стоимостной совокупной производительности влияют три фактора – физический объем производства, цена изделий, размер общих затрат на производство.

Снижение совокупной стоимостной производительности, при наличии роста выпуска продукции, требует внимательного рассмотрения причин повышения общих затрат на производство продукции.

Оценка стоимостной совокупной производительности сопоставляется с показателями физической совокупной производительности. Если рост общих затрат на производство продукции повлиял на снижение обоих показателей, то стоимостная совокупная производительность рассчитывается по факторам, составляющим общие затраты на производство.

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Стоимостная} \\ \text{совокупная} \\ \text{производительность} \end{array} \right\} = \frac{\text{Выход продукции (руб.)}}{\text{Затраты труда} + \text{Затраты сырья, услуг} + \text{Амортизационные отчисления}}$$

Целесообразно также рассчитать долю каждого вида затрат в структуре затрат на производство. Этот анализ в значительной мере определяет направление работы по снижению затрат на производство, снижению себестоимости продукции.

Формула для расчета имеет следующий вид:

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Доля конкретного} \\ \text{вида затрат} \end{array} \right\} = \frac{\text{Конкретный вид затрат на производство}}{\text{Общие затраты на производство}}$$

Детализация показателя совокупной стоимостной производительности на показатели стоимостной производительности труда, производительности оборудования и производительности использования сырья, позволят установить тенденции в получении доходов на каждый рубль затрат по видам вложений.

*Прибыльная совокупная производительность* наиболее часто используемый показатель при оценке деятельности организации. Для расчета прибыльной совокупной производительности используются методы, разработанные М.Р. Лехманом, А.У. Рукером, Японским центром производительности для социально-экономического развития, Государственным банком Японии и др. В некоторых методиках прибыль отождествляется с вновь созданной (прибавочной) стоимостью (с.20, с.73).

В понимании прибыли, как финансового итога хозяйственной деятельности организации, равную разнице между стоимостью продукции в оптовых ценах предприятия и полной себестоимостью реализованной продукции, расчет прибыльной совокупной производительности определяется по формуле:

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Прибыльная} \\ \text{совокупная} \\ \text{производительность} \end{array} \right\} = \frac{\text{Прибыль (общая)}}{\text{Общие затраты}}$$

Показатель характеризует размер полученной прибыли на 1 рубль вложенных средств.

Таблица 3

**Пример расчета прибыльной производительности**

Условных рублей

| № | Показатели                 | 1 предприятие |         |                             | 2 предприятие |       |                             |
|---|----------------------------|---------------|---------|-----------------------------|---------------|-------|-----------------------------|
|   |                            | 1999          | 2000    | Темп роста,% стол.5/ 4 *100 | 1999          | 2000  | Темп роста,% стол.8/ 7 *100 |
| 1 | 2                          | 4             | 5       | 6                           | 7             | 8     | 9                           |
| 1 | Прибыль(форма П-3.раздел1) | 2 215,98      | 2 009,6 | 90,7                        | 2 267,2       | 2 340 | 103,2                       |
| 2 | Общие затраты              | 3 599,79      | 4 354,5 | 121,0                       | 3 213         | 3 750 | 116,7                       |

|   |                               |       |      |      |       |       |      |
|---|-------------------------------|-------|------|------|-------|-------|------|
| 3 | Прибыльная производительность | 0,616 | 0,46 | 74,7 | 0,706 | 0,624 | 88,4 |
|---|-------------------------------|-------|------|------|-------|-------|------|

Пример расчета прибыльной производительности позволил установить, что рост затрат на производство продукции даже при повышении размера прибыли не дает ожидаемого эффекта и увеличения прибыльной производительности. Снижение данного показателя свидетельствует о менее эффективной работе организации.

На уровне предприятия важным показателем в современных условиях является прибыльность объема реализации, характеризующая конкурентоспособность продукции на рынке.

Прибыльность объема реализации зависит не только от эффективности производства, но и от цены реализации продукции. Этим показателем оценивается зависимость доходности предприятия от колебания цен на рынке.

Прибыльность объема реализации рассчитывается по формуле:

$$\Pi_v = \frac{\Pi_{ч}}{V},$$

где:  $\Pi_v$  - прибыльность объема реализации;

$\Pi_{ч}$  - чистая прибыль предприятия;

$V$  - объем, реализованной продукции по ценам потребителя.

Общественную востребованность произведенной продукции или ее конкурентоспособность на рынке определяет коэффициент реализации продукции.

$$K_p = \frac{V}{V_{п}},$$

где:  $K_p$  - коэффициент реализации;

$V$  - объем произведенной и реализованной продукции;

$V_{п}$  - объем произведенной продукции.

Показатель прибыли организации используется также для характеристики общей отдачи на капитал.

$$O_k = \frac{\Pi}{K},$$

где:  $O_k$  - показатель общей отдачи на капитал;

$\Pi$  - прибыль (общая);

К - общая стоимость капитала.

В общую стоимость капитала включаются финансовый капитал, материальные и нематериальные активы (основной и оборотный капитал), ценные бумаги, дебиторы по расчету, векселя к получению и т.п.

Эти показатели не исчерпывают возможность характеристики общих результатов деятельности организации.

Эффективность использования средств, потребленных в процессе производства, возможно, определить и через показатель рентабельности.

$$P_t = \frac{V}{З} = \frac{З + П}{З} = 1 + \frac{П}{З} = 1 + P,$$

где:  $P_t$  - совокупная стоимостная производительность;

V - объем выпускаемой продукции;

З - затраты на производство;

П - прибыль;

P - рентабельность.

Показатель рентабельности определяет, сколько необходимой продукции получается из имеющихся ресурсов, и какова степень использования производственных мощностей. Рентабельность производства можно определить на основе балансовой прибыли предприятия по следующей формуле:

$$P = \frac{П_б}{\Phi_{осн} + \Phi_{об}},$$

где: P - рентабельность;

$П_б$  - балансовая прибыль предприятия;

$\Phi_{осн}$  - среднегодовая стоимость основных производственных фондов;

$\Phi_{об}$  - сумма оборотных средств.

Рассчитанные показатели в зависимости от поставленной цели, анализируются в динамике и в сравнении с различными организациями и отраслями экономики.

К общим показателям производительности организации относят показатель производительности общих доходов.

$$E = \frac{\text{Общие доходы}}{\text{Общие затраты}} = \frac{T}{C},$$

где: E - производительность общих доходов организации;



T - общие доходы организации за определенный период;  
C – общие затраты на обработку.

Данный показатель характеризует сумму дохода, полученного на рубль затрат. Если сумма дохода на рубль затрат ниже единицы, то организация находится на грани банкротства. Производительность общих доходов, определяемая выше единицы, характеризует:

быстроту с которой затраты производства превращаются в готовую продукцию;

количество затрат, необходимых для получения данного объема продукции;

потенциальный объем выпускаемой продукции.

Производительность общих доходов организации рассчитывается для оценки потерь, повлиявших на достижение потенциальных общих доходов.

Потенциальные общие доходы организации – это доходы, которые могли быть получены, если бы все имеющиеся ресурсы были бы полностью использованы, без каких либо издержек из-за простоев мощностей.

Другими словами, расчеты производятся при условии, когда общие затраты на обработку сырья равны стоимости производительного и вспомогательного труда и полностью исключены затраты на неиспользованные ресурсы.

Структура общих затрат на обработку продукции.



Рис.2.

В нашем примере, когда общие доходы составляют 100 млн. рублей, общие затраты на обработку сырья – 75 млн. рублей, а стоимость производительного труда – 38 млн. рублей и вспомогательного труда- 10 млн. рублей, расчет потенциальных ресурсов может быть произведен следующим образом.

$$\frac{\left\{ \begin{array}{c} \text{Полезно используемые} \\ \text{затраты} \end{array} \right\}}{\left\{ \begin{array}{c} \text{Общие затраты} \\ \text{на обработку} \end{array} \right\}} = \frac{38 \text{ млн.руб.} + 10 \text{ млн.руб.}}{75 \text{ млн.руб.}} = 0,64$$

Таким образом, лишь две трети ресурсов занято производительно, а около одной трети – простаивают. При полном использовании ресурсов потенциально возможные доходы организации составят 156,2 млн. рублей

$$(100 \text{ млн. руб.} / 48 \text{ млн. руб.}) * 75 \text{ млн. руб.}$$

В результате недостаточной организации производства недополучено 56,2 млн. рублей доходов. А при использовании всех ресурсов производства на чисто производительную работу, доходы составят 197,4 млн. рублей

$$(100 \text{ млн. руб.} / 38 \text{ млн. руб.}) * 75 \text{ млн. руб.}$$

Это говорит о том, что только 51% (38 млн. руб. из 75 млн. руб.) издержек производства были использованы на чисто производительный труд, а по 49 % затрат необходимо провести анализ их использования и определить пути повышения эффективности.

Расчет потенциальных общих доходов организации и сравнение его с показателем производительности общих доходов дает возможность оценить эффективность организационного потенциала менеджеров, так как практически не существует методов определения коллективной оценки их умения работать.

#### Концепция анализа и направлений повышения производительности

|             | <b>Физическая<br/>производитель-<br/>ность</b>  | <b>Стоимостная<br/>производитель-<br/>ность</b>   | <b>Прибыльная<br/>производитель-<br/>ность</b>   |
|-------------|---|---|--|
| <b>Труд</b> | $\left\{ \begin{array}{c} \text{Производитель-} \\ \text{ность труда} \end{array} \right\} =$ $= \frac{\text{Выпуск}}{\text{Труд}}$ | $\left\{ \begin{array}{c} \text{Производитель-} \\ \text{ность труда} \end{array} \right\} =$ $= \frac{\text{Выпуск}}{\text{Труд}}$ | $\left\{ \begin{array}{c} \text{Производитель-} \\ \text{ность труда} \end{array} \right\} =$ $= \frac{\text{Прибыль}}{\text{Труд}}$ |

|                            |  |  |  |
|----------------------------|--|--|--|
| <b>Основной капитал</b>    | $\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность оборудования} \\ \text{Выпуск} \\ \hline \text{Основной капитал} \end{array} \right\} =$                      | $\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность оборудования} \\ \text{Выпуск} \\ \hline \text{Основной капитал} \end{array} \right\} =$                      | $\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность оборудования} \\ \text{Прибыль} \\ \hline \text{Основной капитал} \end{array} \right\} =$ |
| <b>Материальные активы</b> | $\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность использования сырья и материалов} \\ \text{Выпуск} \\ \hline \text{Сырьё и материалы} \end{array} \right\} =$ | $\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность использования сырья и материалов} \\ \text{Выпуск} \\ \hline \text{Сырьё и материалы} \end{array} \right\} =$ | X  |

Рис.3.

Учет производительности через показатели полной стоимости выпускаемой продукции затрудняет определение эффективности отдельных этапов производственного процесса. Поэтому, определив тенденции общих показателей работы организации, следует перейти ко второму этапу – расчету производительности по первичным показателям. Этот расчет выявляет тенденции повышения эффективности работы организации за счет различных факторов производства.

Систематизация общих показателей для анализа производительности обосновывает концепцию ее изучения (рис.3).

Концепция анализа производительности основывается на показателях выпуска продукции. В этом случае важно определить показатель измерения объемов работ (услуг, продукции), позволяющий исключить влияние внешних факторов, сделать анализ потенциала и реальной эффективности. Для решения этой проблемы показатель чистой продукции или добавленной (вновь созданной) стоимости на рубль затрат, одного занятого работника и т.п. может использоваться как единица меры для определения производительности.

### 2.2.2. Производительность добавленной (вновь созданной) стоимости

На втором этапе для анализа факторов производства используют показатель добавленной (вновь созданной) стоимости, т.е. результаты деятельности организации, исключая влияние ранее созданных стоимостей продукции и услуг на других производственных объектах.

Общей целью для администрации и работников организации является увеличение создаваемой добавленной стоимости, а измерение производитель-

ности добавленной стоимости, служит основой для определения факторов на нее влияющих и составления программ повышения производительности. Анализ производительности добавленной стоимости включает в себя определение тенденций ее первичных характеристик: производительности труда и производительности капитала.

Использование показателя добавленной стоимости, для характеристики производительности, требует подробного рассмотрения методов измерения данного показателя. Использование метода сложения и метода вычитания одновременно, позволяют получить более точные расчеты данного показателя.

Расчет показателя добавленной стоимости методом вычитания более трудоемкий, но поэтапность проведения расчетов, показывает процесс создания добавленной стоимости и схему ее распределения по составляющим компонентам. Для анализа добавленной стоимости определяют значение этих компонентов в создании добавленной стоимости при помощи сопоставления индексов.

На практике применяют несколько способов определения добавленной стоимости. Наиболее распространенными являются: метод вычета, метод начисления, и метод управления (Банка Японии).

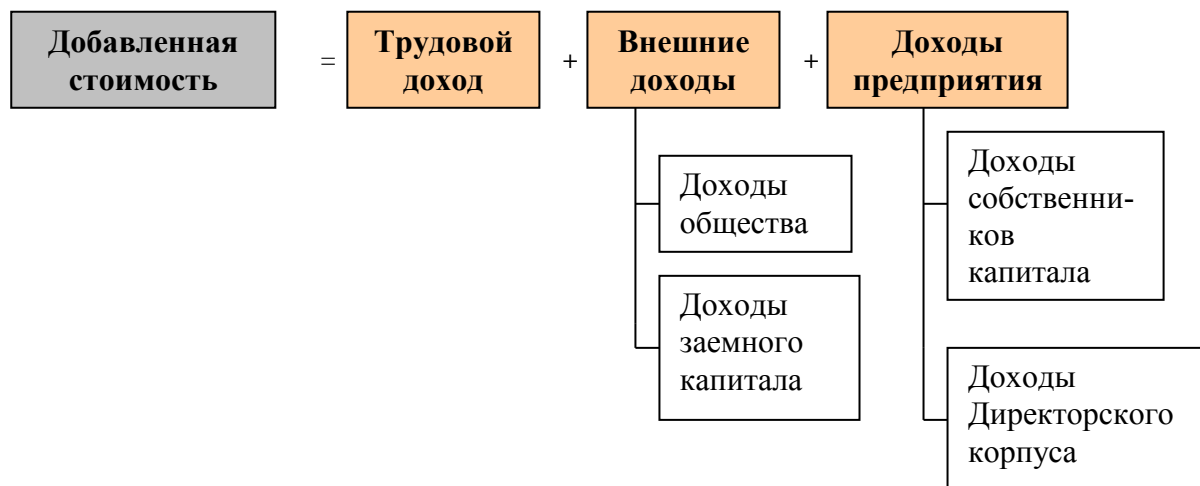
#### *Метод вычета.*

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Добавленная} \\ \text{стоимость} \end{array} \right\} = \left\{ \begin{array}{l} \text{Стоимость} \\ \text{условно – чистой} \\ \text{продукции} \end{array} \right\} - \left\{ \begin{array}{l} \text{Стоимость} \\ \text{закупленных извне} \\ \text{изделий и услуг} \end{array} \right\}$$

#### *Метод управления (Банка Японии).*

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Добавленная} \\ \text{стоимость} \end{array} \right\} = \left\{ \begin{array}{l} \text{Стоимость} \\ \text{проданной} \\ \text{продукции} \end{array} \right\} - \left[ \begin{array}{l} \left\{ \begin{array}{l} \text{Прямая} \\ \text{стоимость} \\ \text{материалов} \end{array} \right\} + \left\{ \begin{array}{l} \text{Стоимость} \\ \text{закупленных} \\ \text{деталей} \end{array} \right\} + \\ + \left\{ \begin{array}{l} \text{Плата} \\ \text{внешним} \\ \text{подрядчикам} \end{array} \right\} + \left\{ \begin{array}{l} \text{Косвенная} \\ \text{стоимость} \\ \text{материалов} \end{array} \right\} \end{array} \right]$$

### Метод начисления.



Перечислены наиболее популярные методы исчисления добавленной стоимости. Два первых метода рассчитаны способом вычитания, а последний – способом сложения. На наш взгляд самым правильным для исчисления является метод вычета, так как он позволяет наиболее полно учесть прошлые затраты труда и выделить затраты предприятия в процессе производства продукции. Тем не менее, наиболее распространенным, из-за простоты расчетов, остается метод начисления. Он положен в основу налогооблагаемого показателя добавленной стоимости в российской экономике.

Таблица 4

#### Расчет добавленной стоимости методом начисления

условных рублей

| № | Показатели                                     | 1 предприятие |         |                          | 2 предприятие |         |                           |
|---|--|---------------|---------|--------------------------|---------------|---------|---------------------------|
|   |  | 1999          | 2000    | темп роста, %, стол.5/ 4 | 1999          | 2000    | темп роста, % стол. 8 / 7 |
| 1 | 2  | 4             | 5       | 6                        | 7             | 8       | 9                         |
| 1 | Прибыль  | 2 215,9       | 2 009,6 | 90,7                     | 2 267,2       | 2 340   | 103,2                     |
| 2 | Затраты труда (форма 5-3, раздел 1. строка 28) | 916,9         | 1 256,1 | 137,0                    | 874           | 1 004,2 | 114,9                     |
| 3 | Добавленная стоимость                          | 3 132,9       | 3 265,7 | 104,2                    | 3 141,2       | 3 344,2 | 106,5                     |

Таким образом, общую структуру добавочной стоимости можно изобразить схематично следующим образом (рис.4).

## Структура добавленной стоимости

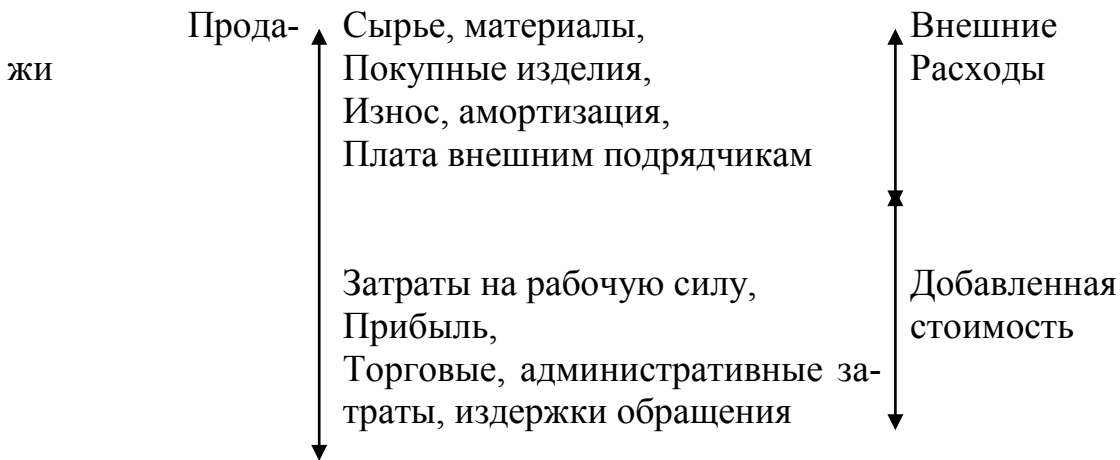


Рис. 4.

Общую сумму добавленной стоимости составляют: текущая прибыль, затраты на персонал, финансовые затраты, налоги и пошлины.

Затраты на персонал состоят из общей суммы заработной платы, расходов на социально-медицинское обеспечение, пособий, доплат, входящих в расходы на производство и реализацию продукции и общие управленческие расходы.

Финансовые затраты складываются из общей суммы процентов по платежам, учетных процентов (включая процент облигаций), сумм погашения долга и расходов при выпуске облигаций.

Арендная плата представляет собой сумму, вошедшую в себестоимость продукции, затраты на реализацию.

Налоги и пошлины включают государственные и местные налоги, а также сборы, вошедшие в себестоимость.

При расчете добавленной стоимости используется показатель общего объема производства. Под этим показателем понимается общая стоимость продукции компании, или же чистый объем продаж. Поскольку общая стоимость продукции включает в себя реализованный объем производства, а добавленная стоимость создается не только в производственной, но и сбытовой сфере и в сфере управления, то расчет добавленной стоимости производится исходя из этого показателя. При этом следует иметь в виду, что в общую стоимость продукции включают кроме отгруженной продукции запасы товароматериальных ценностей (на конец отчетного периода за минусом на начало) и полуфабрикаты (на конец отчетного периода за минусом на начало).

Обычно анализ добавленной стоимости производится в четыре этапа:  
расчет добавленной стоимости;

расчет прибыли от производственной деятельности;  
 расчет обычной прибыли;  
 расчет накопления прибыли на конец периода и ее ассигнования.

Такой подробный анализ добавленной стоимости позволяет на начальном этапе выявить самые затратные составляющие ее получения. На первом этапе рассчитаем добавленную стоимость по следующей формуле:

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Добавленная} \\ \text{стоимость} \end{array} \right\} = \left\{ \begin{array}{l} \text{Чистый} \\ \text{объём} \\ \text{продаж} \end{array} \right\} - \left\{ \begin{array}{l} \text{Стоимость сырьё} \\ \text{Выплаченные} \\ \text{расходы} \\ \text{Амортизационные} \\ \text{расходы} \end{array} \right\} + \left\{ \begin{array}{l} \text{Запасы} \\ \text{товароматериальных} \\ \text{ценностей} \\ \text{на начало года} \end{array} \right\} - \left\{ \begin{array}{l} \text{Запасы} \\ \text{товароматериальных} \\ \text{ценностей} \\ \text{на конец года} \end{array} \right\} + \left\{ \begin{array}{l} \text{Корректировки} \\ \text{добавленной} \\ \text{стоимости} \end{array} \right\}$$

Рассмотрим на примере условных показателей расчет добавленной стоимости.

Таблица 5

### Схема расчета добавленной стоимости

в условных единицах

|    | Показатели   | 1998      | 1999       |
|----|--|-----------|------------|
| 1  | 2  | 3         | 4          |
| 1. | Чистые продажи   | 9 647 449 | 10 024 940 |
| 2. | Стоимость материалов   | 1 862 937 | 1 844 991  |
| 3. | Выплаченные расходы  | 3 728 044 | 4 099 681  |
| 4. | Амортизационные расходы  | 199 079   | 241 149    |
| 5. | Запасы товароматериальных ценностей на начало учетного периода | 1 229 336 | 1 332 214  |
| 6. | Запасы товароматериальных ценностей на конец учетного периода  | 1 332 214 | 1 529 338  |
| 7. | Корректировки добавленной                                      | -1        | - 4        |

|    |                       |           |           |
|----|-----------------------|-----------|-----------|
|    | стоимости             |           |           |
| 8. | Добавленная стоимость | 3 960 266 | 4 036 239 |

Чистый объем продаж рассчитывается как разность между валовым объемом продаж и выручкой от продаж и скидок при продажах. Выплаченные расходы включают в себя торговые издержки и административные расходы, расходы, включаемые в общезаводскую себестоимость, за исключением расходов, добавленных к оплате труда и амортизационных расходов. В состав амортизационных расходов включаются как амортизационные расходы, включенные в заводскую себестоимость, так и включенные в торговые издержки и административные расходы. В состав запасов товароматериальных ценностей на начало и конец учетного периода включается продукция, приобретенные товары и обрабатываемые изделия на начало и конец отчетного периода. Величина корректировки добавленной стоимости складывается при сокращении и отпуске дробей, отклонения от нормативных затрат и средств, переведенных на другие счета.

Другими словами, расчеты и анализ добавленной стоимости основаны на предпосылках мотивации перспективного рентабельного производства. Поскольку цель нашего анализа требует определения общего объема добавленной стоимости, следующие этапы анализа добавленной стоимости здесь не приводятся.

Производительность добавленной стоимости отражает тенденции развития производства, определяя влияние цен, капитала и затрат труда на его объемы. Производительность добавленной стоимости рассчитывается по формуле:

$$P_t = \left\{ \begin{array}{c} \text{Физическая} \\ \text{производительность} \end{array} \right\} * \left\{ \begin{array}{c} \text{Цена} \\ \text{продукции} \end{array} \right\} * \left\{ \begin{array}{c} \text{Коэффициент} \\ \text{производительности} \\ \text{добавленной стоимости} \\ \text{(скорректированный на} \\ \text{коэффициент реализации)} \end{array} \right\}$$

Определение производительности добавленной стоимости по предлагаемой формуле позволяет установить за счет, каких ресурсов организация получает добавленную стоимость – либо за счет увеличения выпуска физического объема, либо за счет роста цен на рынке, либо за счет увеличения объема реализованной продукции.

Сравнение полученных показателей в динамике за ряд лет (периодов отчета – месяц, квартал) или организаций отрасли позволяет установить тенден-



ции в образовании добавленной стоимости и основные направления ее получения – либо за счет эффективного использования труда, либо за счет эффективного использования капитала, либо за счет изменения цен на выпускаемую продукцию.

Если производительность добавленной стоимости увеличивается, то организация развивается стабильно. Если производительность добавленной стоимости не увеличивается, но остается стабильной, то предприятие работает, не привлекая дополнительных ресурсов и не вовлекая резервы производства в действие. Если производительность добавленной стоимости снижается, то предприятию необходимо срочно принять меры по изысканию резервов роста эффективности производства.

Схему расчета производительности добавленной стоимости можно видоизменить в зависимости от целей, поставленных при изучении производительности.

Анализ производительности добавленной стоимости детально проводят исходя из составляющих ее компонентов:

а)

$$\begin{aligned}
 P &= \left\{ \begin{array}{c} \text{Фондооснащенность} \\ \text{труда} \end{array} \right\} * \left\{ \begin{array}{c} \text{Коэффициент} \\ \text{добавленной} \\ \text{стоимости} \end{array} \right\} * \left\{ \begin{array}{c} \text{Оборачиваемость} \\ \text{основных фондов} \end{array} \right\} = \\
 &= \frac{\left\{ \begin{array}{c} \text{Стоимость основных} \\ \text{фондов} \end{array} \right\}}{\left\{ \begin{array}{c} \text{Численность} \\ \text{работников} \end{array} \right\}} * \frac{\left[ \begin{array}{c} \text{Добавленная} \\ \text{стоимость} \end{array} \right]}{\left\{ \begin{array}{c} \text{Доходы} \\ \text{предприятия} \end{array} \right\}} * \frac{\left\{ \begin{array}{c} \text{Доходы} \\ \text{предприятия} \end{array} \right\}}{\left\{ \begin{array}{c} \text{Стоимость} \\ \text{основных} \\ \text{фондов} \end{array} \right\}}
 \end{aligned}$$

Тенденция данных показателей, рассматриваемые в динамике периодов деятельности организации, позволяет определить эффективность использования основных средств, их роль в получении добавленной стоимости.

Снижение эффективности основного капитала потребует принятия мер по:

- повышению загрузки производственных мощностей;
- предотвращению неравномерности работы и пробок в потоке;
- сокращению времени, уходящего на подготовку к работе;
- проведению профилактических осмотров за машинами и оборудованием;

- повышению времени эффективной производственной работы, скорости работы и удлинению рабочего времени оборудования.

б)

$$P = \left\{ \text{Капиталоёмкость} \right\} * \left\{ \begin{array}{l} \text{Фондоотдача} \\ \text{инвестируемого} \\ \text{капитала} \end{array} \right\} =$$

$$= \frac{\left\{ \begin{array}{l} \text{Общая сумма обязательств} \\ \text{и собственного капитала} \end{array} \right\}}{\left\{ \begin{array}{l} \text{Численность} \\ \text{работников} \end{array} \right\}} * \frac{\left[ \begin{array}{l} \text{Сумма добавленной} \\ \text{стоимости} \end{array} \right]}{\left\{ \begin{array}{l} \text{Общая сумма обязательств} \\ \text{и собственного капитала} \end{array} \right\}}$$

При высоком уровне капиталоемкости и низкой фондоотдачи инвестируемого капитала организации необходимо провести переориентацию выпускаемых товаров, к тем, которые дают высокую добавленную стоимость. Снижение показателей фондоотдачи инвестируемого капитала предполагает проведение стоимостного анализа (VA - Value Analysis), сокращение издержек на заказы внешним подрядчикам, углубление стандартизации, повышение выхода годных (качественных) изделий, уменьшение расходов на товарооборот (хранение, перегрузка, транспортировка), энергосбережение.

в)

$$P = \left\{ \begin{array}{l} \text{Фондовооруженность} \\ \text{труда} \end{array} \right\} * \left\{ \begin{array}{l} \text{Коэффициент фондоотдачи} \\ \text{инвестиций} \\ \text{на оборудование} \end{array} \right\} =$$

$$= \frac{\left\{ \begin{array}{l} \text{Стоимость} \\ \text{основных фондов} \end{array} \right\}}{\left\{ \begin{array}{l} \text{Численность} \\ \text{работников} \end{array} \right\}} * \frac{\left[ \begin{array}{l} \text{Добавленная} \\ \text{стоимость} \end{array} \right]}{\left\{ \begin{array}{l} \text{Стоимость} \\ \text{основных фондов} \end{array} \right\}}$$

Рост фондовооруженности обусловлен не только быстрым насыщением производства средствами механизации, автоматизации основных технологических операций, но и обеспечивает повышение производительности труда. Наибольший экономический эффект достигается, когда производительность труда растет быстрее фондовооруженности труда.

г)

$$P = \left\{ \text{Фондоёмкость} \right\} * \left\{ \begin{array}{c} \text{Коэффициент} \\ \text{добавленной} \\ \text{стоимости} \end{array} \right\} * \left\{ \begin{array}{c} \text{Оборачиваемость} \\ \text{капитала} \end{array} \right\} =$$

$$= \frac{\left\{ \begin{array}{c} \text{Основной и оборотный} \\ \text{капитал} \end{array} \right\}}{\left\{ \begin{array}{c} \text{Численность} \\ \text{работников} \end{array} \right\}} * \frac{\left[ \begin{array}{c} \text{Добавленная} \\ \text{стоимость} \end{array} \right]}{\left\{ \begin{array}{c} \text{Доходы} \\ \text{предприятия} \end{array} \right\}} * \frac{\left\{ \begin{array}{c} \text{Доходы} \\ \text{предприятия} \end{array} \right\}}{\left\{ \begin{array}{c} \text{Основной и оборотный} \\ \text{капитал} \end{array} \right\}}$$

При рассмотрении производительности добавленной стоимости анализируют соотношение между трудом и капиталом (производительность труда и производительность оборудования). Другими словами, изменение производительности добавленной стоимости покажет влияние модернизации, рационализации, и экономии труда на объем выпускаемой и реализуемой продукции. При дальнейшем анализе производительности добавленной стоимости важно выделить роль труда и роль капитала в ее повышении. Этому способствует расчет нескольких показателей отражающих оба вида затрат.

Процентное отношение между капиталом и трудом, вовлечёнными в работу организации, оценивается интенсивностью оборотного капитала.

$$\left\{ \begin{array}{c} \text{Интенсивность} \\ \text{оборотного капитала} \end{array} \right\} = \frac{\text{Оборотный капитал}}{\text{Число работников}}$$

Оборотный капитал представляет собой общие фонды, отраженные в балансовом отчете, за исключением поэтапных выплат за строительство и выплат аванса за строительство, вложений и других активов, расходов на выпуск акций и гарантированных взносов при выпуске долговых обязательств, стоимости долговых обязательств, процентов за период строительства и добавочных убытков.

Чем выше данное соотношение, тем больше доля материальных затрат в образовании добавленной стоимости.

Более детальную характеристику труда и капитала дает соотношение затрат на труд и оборудование.

$$\left\{ \begin{array}{c} \text{Соотношение} \\ \text{затрат на} \\ \text{труд и оборудование} \end{array} \right\} = \frac{\text{Основные материальные активы}}{\text{Число работников}}$$

Это соотношение характеризует величину оборотного капитала в виде оборудования на одного работника. Повышение данного показателя также бла-

гоприятно для развития организации. Но важно проследить тенденции в показателях производительности оборудования.

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{оборудования} \end{array} \right\} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Основные материальные активы}}$$

При тенденции данного показателя к снижению рассматривают коэффициент добавленной стоимости и оборачиваемость материальных ценностей.

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Коэффициент} \\ \text{производительности} \\ \text{добавленной стоимости} \end{array} \right\} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Объём продаж}}$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Оборот основных} \\ \text{материальных} \\ \text{активов} \end{array} \right\} = \frac{\text{Объём продаж}}{\text{Основные материальные активы}}$$

Снижение данных показателей говорит о том, что оборудование не используется должным образом, в то время как отношение между трудом и оборудованием или количество машин и механизмов на одного работника имеет тенденцию к повышению. Можно говорить о проблемах с простаиванием оборудования. Расчетные показатели, характеризующие производительность добавленной стоимости группируются по факторам ее повышения (табл.6).

Таблица 6

**Факторы увеличения добавленной стоимости**

| № | Показатели                               | Схема расчета                | Ед. измерения    | 1 предприятие |         |                             | 2 предприятие |         |                             |
|---|--|------------------------------|------------------|---------------|---------|-----------------------------|---------------|---------|-----------------------------|
|   |  |                              |                  | 1999          | 2000    | Темп роста, %, столб. 6 / 5 | 1999          | 2000    | Темп роста, %, столб. 6 / 5 |
| 1 | 2  | 3                            | 4                | 5             | 6       | 7                           | 8             | 9       | 10                          |
| 1 | Добавленная стоимость                    | табл.4, строка5              | условных рублей  | 3 132,9       | 3 265,7 | 104,2                       | 3 141,2       | 3 344,2 | 106,5                       |
| 2 | Численность работающих)                  | форма П-4. раздел1. строка01 | человек          | 19 259        | 19 500  | 101,3                       | 18 400        | 18 370  | 99,8                        |
| 3 | Производительность добавленной стоимости | строка1/2                    | усл.руб/ человек | 0,163         | 0,167   | 102,5                       | 0,171         | 0,182   | 106,4                       |
| 4 | Оборотный капитал                        | оборотные активы             | условных рублей  | 6 620,5       | 6 391,4 | 96,5                        | 9 100         | 10 130  | 111,3                       |

|    |   |  |                       |         |         |       |         |        |       |
|----|---|--|-----------------------|---------|---------|-------|---------|--------|-------|
|    |   | бух.баланс.<br>строка210                   |                       |         |         |       |         |        |       |
| 5  | <b>Интенсивность оборотного капитала</b>                    | строка 4/2                                 | усл.руб./<br>человек  | 0,344   | 0,328   | 95,3  | 0,495   | 0,551  | 111,3 |
| 6  | <b>Основные материальные активы</b>                         | основные средства бух.баланс.<br>строка120 | условных<br>рублей    | 13 292, | 11 892, | 89,5  | 10 300  | 11 500 | 111,7 |
| 7  | <b>Соотношение труда и оборудования</b>                     | Строка6/2                                  | усл.руб./<br>человек  | 0,690   | 0,610   | 88,4  | 0,560   | 0,626  | 111,8 |
| 8  | <b>Производительность оборудования</b>                      | Строка1/6                                  | усл.руб./<br>усл.руб. | 0,236   | 0,275   | 116,5 | 0,305   | 0,291  | 95,4  |
| 9  | <b>Объем продаж</b>   |  | условных<br>рублей    | 5 815,7 | 6 364,1 | 109,4 | 5 480,2 | 6 090  | 111,1 |
| 10 | <b>Коэффициент производительности добавленной стоимости</b> | Строка 1/9                                 | усл.руб./<br>усл.руб. | 0,539   | 0,513   | 95,2  | 0,573   | 0,549  | 95,8  |
| 11 | <b>Оборот основных материальных активов</b>                 | Строка 9/6                                 | усл.руб./<br>усл.руб. | 0,438   | 0,535   | 122,1 | 0,532   | 0,530  | 99,6  |

Завершение анализа производительности добавленной стоимости определяет приоритетные области для улучшения в использовании труда и капитала.

Остановливая свое внимание на каждом элементе, можно запланировать улучшение любого из них.

Но следует также учитывать, что имеются еще различные факторы, кратковременные и долгосрочные, а также неуказанные выше в формулах - человеческий, структурных изменений, качества, техники и технологии, трудовых отношений и т.д. Если проанализировать все эти факторы по своему влиянию на производство, то их можно сгруппировать по различным признакам.

В данном случае исследование проведем по двум направлениям: изучение производительности труда и производительности капитала.

Изучение тенденций производительности труда и производительности капитала по первичным, а затем по вторичным показателям, важно рассматривать с тех позиций, что повышение производительности труда может и не быть обязательным признаком повышения производительности работников, а происходить благодаря новому оборудованию, новой технологии. Поэтому важно до принятия решений вычислить первичные соотношения производительности.

### 2.2.3. Общие показатели производительности труда и производительности капитала

Производительность труда представляет собой плодотворную, продуктивную производственную деятельность людей. Марксистская теория рассматривала повышение производительности труда как «... всякое вообще изменение в процессе труда, сокращающееся рабочее время, общественно необходимое для производства данного товара...» (37, с.325).

Повышение производительности труда - один из объективных экономических законов, присущих каждой общественно-экономической формации.

В экономических показателях оценки производительность труда понимается традиционно как отношение количества произведенной продукции к затраченному рабочему времени или численности работающих. Такой подход в определении производительности труда привел к тому, что в отечественной экономике большое внимание уделяли методам измерения объема продукции, а не факторам, влияющим на эффективность используемых трудовых ресурсов.

Для определения объема хозяйственной деятельности, кроме валовой продукции стали использовать показатели товарной, реализованной, чистой (добавленная стоимость), условно-чистой продукции.

При социализме некоторые экономисты считали целесообразным перейти на расчет производительности труда на базе чистой продукции (добавленной или вновь созданной стоимости). Этот показатель отражает действительные изменения, происходящие с живым и овеществленным трудом, затрачиваемым на производство потребительных стоимостей. Показатель вновь созданной стоимости свободен от повторного счета и на его величину не влияет изменение уровня материалоемкости выпускаемой продукции.

Введение экономического понятия « добавленная стоимость», увязанного с производительностью, коренным образом меняет отношение к труду, рассматривая его не с позиции стоимости рабочей силы, а с точки зрения доли труда или результатов труда, полученных в процессе производственной деятельности.

Как известно, полученная организацией добавленная стоимость распределяется между трудом и капиталом. Поэтому при оценке производительности труда, прежде всего, рассчитывают долю труда в добавленной стоимости.

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Коэффициент} \\ \text{доли труда} \end{array} \right\} = \frac{\text{Затраты труда}}{\text{Добавленная стоимость}}$$

Производительность труда - это один из наиболее часто используемых в анализе экономических расчетных показателей. Он характеризует эффективность использования трудовых ресурсов. Как уже отмечалось, производительность труда увеличивается как за счет эффективного использования самого труда, так и за счет внедрения новой техники и технологии. Поэтому исследование производительности труда начинают с расчета базовых показателей, характеризующих эффективность использования людского потенциала, через отработанное время, численность работающих, затрат на оплату труда.

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{труда} \end{array} \right\} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Общее число отработанных часов}}$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{труда} \end{array} \right\} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Количество работающих}}$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{труда} \end{array} \right\} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\left\{ \begin{array}{l} \text{Затраты на оплату труда} \\ \text{(Фонд заработной платы)} \\ \text{с начислениями} \end{array} \right\}}$$

Таблица 7

### Пример расчета показателей производительности труда

| № | Показатели                | Схема расчета                   | Ед. измерения         | 1 предприятие |         |                | 2 предприятие |         |                |
|---|---------------------------|---------------------------------|-----------------------|---------------|---------|----------------|---------------|---------|----------------|
|   |                           |                                 |                       | 1999          | 2000    | темпа роста, % | 1999          | 2000    | темпа роста, % |
| 1 | 2                         | 3                               | 4                     | 5             | 6       | 7              | 8             | 9       | 10             |
| 1 | Добавленная стоимость     | Таблица 4 строка 5              | условных рублей       | 3132,98       | 3 265,7 | 104,2          | 3 141,2       | 3 344,2 | 106,5          |
| 2 | Численность работающих    |                                 | человек               | 19 259        | 19 500  | 101,3          | 18 400        | 18 370  | 99,8           |
| 3 | Производительность труда  | строка 1/2                      | усл.руб./человек      | 0,163         | 0,167   | 102,45         | 0,171         | 0,182   | 106,5          |
| 4 | Отработано человеко-часов | (форма П-4, раздел 2. строка 07 | тыс. чел-час          | 26 768        | 26 469  | 98,9           | 25 024        | 24 579  | 98,2           |
| 5 | Производительность труда  | Строка 1/4                      | усл.руб./тыс. чел-час | 0,117         | 0,123   | 105,1          | 0,1255        | 0,136   | 108,4          |

|   |   |           |                 |       |         |       |       |         |       |
|---|---|-----------|-----------------|-------|---------|-------|-------|---------|-------|
| 6 | <b>Фонд заработной платы</b>                          |           | условных рублей | 916,9 | 1 256,1 | 137,0 | 874   | 1 004,2 | 114,9 |
| 7 | <b>Производительность труда</b>                       | строка1/6 | усл.руб.        | 3,417 | 2,6     | 76,1  | 3,594 | 3,33    | 92,7  |
| 8 | <b>Коэффициент доли труда в добавленной стоимости</b> | строка6/1 | %               | 29,3  | 38,5    | 131,4 | 27,8  | 30,0    | 107,9 |

Определение первичных показателей производительности труда позволяет выявить тенденции затрат на рабочую силу, влияние ее количественного состава на эффективность производства, оценить уровень организации и нормирования труда.

Дальнейшее изучение производительности труда должно отражать два аспекта: технический и социальный. Технический подход – это исследование методов труда и измерение труда. Социальный подход – это развитие человеческого фактора.

Исследование методов труда и измерение труда в экономической литературе определяется как исследование труда (54, с.138). исследование труда направлено на увеличение производства изделий на базе имеющихся ресурсов, обычно без вложения дополнительных капитальных ресурсов, за счет систематического анализа существующих производственных операций, процессов и методов труда. В результате исследования труда, направленного на повышение производительности, разрабатываются новые или улучшаются существующие процессы, устанавливается или модернизируется производственное оборудование, снижается трудоемкость продукции и производственного процесса, уменьшаются неэффективные затраты времени. Исследования методов труда позволяют устранить лишние движения, а измерение труда – уменьшить, а затем устранить лишнее, неэффективно используемое время.

Измерение производительности труда по первичным показателям позволяет:

- сравнить эффективность различных методов труда;
- сбалансировать работу работников по технологическому процессу;
- определить количество оборудования, с которым может работать один работник;
- составлять производственные планы и текущие задания, используя стандарты времени на выполнение операций;
- устанавливать нормы времени и выработки для оборудования и работника; контролировать трудозатраты и нормативы трудовых издержек, и т. д.



Исследования труда упрощают трудовой процесс, повышая производительность труда. Но совокупная производительность зависит также от производительности капитала.

В социалистической экономической литературе производительность капитала частично отождествлялась с производственной мощностью и определялась максимально возможным выпуском продукции высокого качества или объемом переработки сырья в единицу времени (обычно в течение года). Для расчёта производственной мощности организации использовали показатели объема основных производственных фондов, режима работы оборудования, загрузки производственных площадей, нормы производительности оборудования, трудоёмкости изделий и другие.

При анализе производительности добавленной стоимости также важно оценить производственную мощность оборудования и степень его загрузки, капиталоемкость и оборачиваемость валового капитала.

$$P_t = \left\{ \begin{array}{c} \text{Производственная} \\ \text{мощность оборудования} \end{array} \right\} * \left\{ \begin{array}{c} \text{Степень загрузки} \\ \text{производства} \end{array} \right\} =$$

$$= \frac{\left\{ \begin{array}{c} \text{Производственная} \\ \text{мощность} \end{array} \right\}}{\text{Материальные активы}} * \frac{\text{Объём производства}}{\text{Производственная мощность}}$$

Используя показатель добавленной стоимости, мы рассматриваем капитал, вложенный в производство во всех его аспектах – основной, оборотный, финансовый и прочие вложения. С этих позиций определение производительности капитала по общим показателям прослеживаем по функционированию капитала в процессе производства и реализации продукции.

Прежде всего, выделяем долю капитала в добавленной стоимости, которая характеризуется коэффициентом доли капитала.

$$\left\{ \begin{array}{c} \text{Коэффициент} \\ \text{доли капитала} \end{array} \right\} = \frac{\left\{ \begin{array}{c} \text{Прибыль} \\ \text{от производственной} \\ \text{деятельности} \end{array} \right\}}{\left\{ \begin{array}{c} \text{Добавленная} \\ \text{стоимость} \end{array} \right\}}$$

Таблица 8

**Расчет коэффициента доли капитала.**

условных единиц

| № | Показатели                               | Схема расчета  | 1 предприятие |         |                | 2 предприятие |         |                |
|---|--|----------------|---------------|---------|----------------|---------------|---------|----------------|
|   |  |                | 1999          | 2000    | темпа роста, % | 1999          | 2000    | темпа роста, % |
| 1 | 2  | 3              | 4             | 5       | 6              | 7             | 8       | 9              |
| 1 | Добавленная стоимость                    | табл.4 строка5 | 3 132,9       | 3 265,7 | 104,2          | 3 141,2       | 3 344,2 | 106,5          |
| 2 | Прибыль от производственной деятельности |                | 2 215,9       | 2 009,6 | 90,7           | 2 267,2       | 2 340   | 103,2          |
| 3 | Коэффициент доли капитала                | строка 4/3     | 70,7          | 61,5    | 87,0           | 72,2          | 70,0    | 97,0           |

Прибыль от производственной деятельности характеризует эффективность вложенного капитала в производственном процессе и является базовым показателем для расчета общей прибыли.

Таблица 9

**Расчет прибыли от производственной деятельности**

условных единиц

| № | Показатель                               | Годы      |           |
|---|--|-----------|-----------|
|   |  | 2000      | 2001      |
| 1 | Добавленная стоимость                    | 3 960 266 | 4 036 239 |
| 2 | Затраты на оплату труда                  | 2 972 890 | 3 062 027 |
| 3 | Прибыль от производственной деятельности | 987 376   | 974 212   |

Как уж отмечалось, производительность капитала оценивает эффективность использования вложенного в производственный процесс капитала - основных фондов, материальных и финансовых ресурсов.

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{капитала} \end{array} \right\} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Основной капитал (основные средства)}}$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{капитала} \end{array} \right\} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Материальные и финансовые активы}}$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{капитала} \end{array} \right\} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Стоимость машин и оборудования}}$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{капитала} \end{array} \right\} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Материальные и нематериальные активы}}$$

Производительность капитала можно определить, используя различные показатели, его характеризующие (табл. 10).

Таблица 10

**Пример расчета производительности капитала**

| Показатели  | Ед. измерения   | 1 предприятие |          |               | 2 предприятие |         |               |
|---|-----------------|---------------|----------|---------------|---------------|---------|---------------|
|   |                 | 1999          | 2000     | Темп роста, % | 1999          | 2000    | Темп роста, % |
| <b>Добавленная стоимость</b>                                | условных рублей | 3 132,9       | 3 265,7  | 104,2         | 3 141,2       | 3 344,2 | 106,5         |
| <b>Производственный капитал (основные средства)</b>         | условных рублей | 13 292,9      | 11 892,3 | 89,5          | 10 300        | 11 500  | 111,7         |
| <b>Производительность производственного капитала</b>        | условных рублей | 0,236         | 0,275    | 116,5         | 0,305         | 0,291   | 95,4          |
| <b>Стоимость материальных и финансовых активов</b>          | условных рублей | 13 653        | 13 300,2 | 97,4          | 10 700        | 11 870  | 110,9         |
| <b>Производительность материальных и финансовых активов</b> | условных рублей | 0,229         | 0,246    | 107,4         | 0,294         | 0,282   | 95,9          |
| <b>Оборотные активы</b>                                     | условных рублей | 6 620,5       | 6 391,4  | 96,5          | 9 100         | 10 130  | 111,3         |
| <b>Производительность оборотных активов</b>                 | условных рублей | 0,473         | 0,511    | 108,0         | 0,345         | 0,330   | 95,7          |

Определение первичных показателей производительности капитала способствует выявлению направлений эффективности его использования – основные средства, оборотный, финансовый капитал и позволяет установить низкоэффективные участки организации производственного процесса и порядок дальнейшего исследования показателей производительности.

Оценка производительности капитала показывает, насколько эффективно размещен и управляется имеющийся капитал.

## 2.3. Значение частных показателей для изучения производительности

Как только показатели производительности показывают тенденцию к снижению, следует тщательно изучить вторичные характеристики анализируемых показателей. Обычно, полученные результаты вторичных показателей, определяемые на третьем этапе анализа, служат для разработки конкретных мероприятий в программах повышения производительности. Анализ вторичных показателей производительности целесообразно подразделить так же, как и при рассмотрении ее первичных показателей.

### 2.3.1. Показатели производительности труда

На основе выявленных тенденций, первичные показатели производительности труда рассматривались по факторам, определяющим данный показатель: состав работников организации, использование рабочего времени, величина затрат на рабочую силу.

Анализ вторичных показателей производительности труда следует проводить по этой же схеме, с целью углубления характеристик, определенных первичными показателями.

*а) производительность, зависящая от состава работников*

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{зависящая от состава} \\ \text{работников} \end{array} \right\} = \frac{\left\{ \begin{array}{l} \text{Добавленная} \\ \text{стоимость} \end{array} \right\}}{\left\{ \begin{array}{l} \text{Количество рабочих} \\ \text{основного производства} \end{array} \right\}}$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{зависящая от состава} \\ \text{работников} \end{array} \right\} = \frac{\left\{ \begin{array}{l} \text{Добавленная} \\ \text{стоимость} \end{array} \right\}}{\left\{ \begin{array}{l} \text{Количество рабочих} \\ \text{вспомогательного производства} \end{array} \right\}}$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{зависящая от состава} \\ \text{работников} \end{array} \right\} = \frac{\left\{ \begin{array}{l} \text{Добавленная} \\ \text{стоимость} \end{array} \right\}}{\left\{ \begin{array}{l} \text{Количество ИТР} \\ \text{и служащих} \end{array} \right\}}$$

Приведенные показатели могут быть изменены по факторам, положенным в основу анализа. Производительность добавленной стоимости, возможно, рассчитать по группам рабочих основных профессий, отдельно взятой профессии, работников отдельного подразделения и т.д.

Неэффективность работы организации в большей степени является результатом безразличия отдельных работников к своей работе, или наоборот, личная неудовлетворенность может явиться результатом низкой отдачи работника. Исключение этих негативных тенденций в программе повышения производительности достигается применением бихевиористических методов, связанных с развитием человеческих ресурсов. Наиболее используемыми на практике методами считаются: развитие организации (РО), «мозговая атака», метод анализа «поля распределения сил» (ПРС), метод номинальных групп и др.

Метод развития организации (РО) является плановым, управляемым и систематическим процессом, предполагающим, что организация влияет на человеческое поведение, а оно свою очередь, влияет на поведение организации. Цель РО – изменить системы, культуру и поведение в организации, связанные с развитием человеческих ресурсов, с целью повышения ее эффективности.

«Мозговая атака» - организованный процесс беспрепятственного обсуждения в открытой атмосфере новых идей (решение проблем). Этот тип обсуждения генерирует полезные идеи, которые могли бы не появиться в изолированной работе человека над проблемой.

Анализ «поля распределения сил» (ПРС) является средством рассмотрения ситуации, которая нуждается в перемене. Этот метод помогает облегчить внедрение нововведений в организации, устранить проблему, имеющую сложное или множество решений, довести ее до реалистических действий. Анализ ПРС базируется на равновесии факторов способствующих и препятствующих повышению производительности.

Метод номинальных групп – метод коллективного поиска путей (сбор данных), определения проблем и сильных сторон, генерирования идей (активного планирования) и оценки результатов. Цель метода заключатся в том, что частым, интенсивным участием члены группы активизируют процесс изменений, облегчают внедрение мероприятий, повышающих производительность.

Для облегчения формирования мероприятий программ повышения производительности по технике организации труда, рассчитывают следующую группу показателей:

*б) производительность труда, зависящая от использования рабочего времени*

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{зависящая от использования} \\ \text{рабочего времени} \end{array} \right\} = \frac{\left\{ \begin{array}{l} \text{Добавленная} \\ \text{стоимость} \end{array} \right\}}{\left\{ \begin{array}{l} \text{Количество часов, отработанных} \\ \text{в первой (второй, третьей) смене} \end{array} \right\}}$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{зависящая от использования} \\ \text{рабочего времени} \end{array} \right\} = \frac{\left\{ \begin{array}{l} \text{Добавленная} \\ \text{стоимость} \end{array} \right\}}{\left\{ \begin{array}{l} \text{Количество часов полезного фонда} \\ \text{рабочего времени одного рабочего} \end{array} \right\}}$$

Производительность труда от использования рабочего времени можно измерить, используя данные потерь рабочего времени, эффективный фонд рабочего времени и другие характеристики рабочего времени, как в целом по организации, так и по ее структурным подразделениям, группам работников (в бригадах, цехах), по категориям работников (основного, вспомогательного производства, служащим).

Поскольку формирование оплаты труда работников в организации, согласно Трудового Кодекса, производится на основе коллективно-договорного регулирования, сложно определить показатели, характеризующие взаимосвязь заработной платы с результатами труда работника.

Производительность труда, зависящая от затрат на рабочую силу, помогает определить эффективность применяемых в организации форм и систем оплаты труда.

*в) производительность труда от затрат на рабочую силу*

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{труда от затрат} \\ \text{на рабочую силу} \end{array} \right\} = \frac{\left\{ \begin{array}{l} \text{Добавленная} \\ \text{стоимость} \end{array} \right\}}{\left\{ \begin{array}{l} \text{Фонд заработной платы} \\ \text{производственных подразделений} \end{array} \right\}}$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{труда от затрат} \\ \text{на рабочую силу} \end{array} \right\} = \frac{\left\{ \begin{array}{l} \text{Добавленная} \\ \text{стоимость} \end{array} \right\}}{\left\{ \begin{array}{l} \text{Фонд заработной платы} \\ \text{служащих организации} \end{array} \right\}}$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{труда от затрат} \\ \text{на рабочую силу} \end{array} \right\} = \frac{\left\{ \begin{array}{l} \text{Добавленная} \\ \text{стоимость} \end{array} \right\}}{\left\{ \begin{array}{l} \text{Фонд заработной платы} \\ \text{участка (цеха, отдела) организации} \end{array} \right\}}$$

Формирование стабильного, работоспособного коллектива во многом зависит от размера и стабильности трудовых доходов работающих. В этих целях анализируют индексы трудовых доходов (в данном случае рассматривается среднемесячная заработная плата как трудовой доход).

Индекс трудового дохода показывает трудовые заработки на одного работника.

$$\left\{ \begin{array}{c} \text{Индекс} \\ \text{трудового дохода} \end{array} \right\} = \frac{\text{Доля труда}}{\text{Число работников}}$$

Доля труда рассчитывается отношением затрат на оплату труда в доходах организации. В абсолютных показателях трудовой доход работника или номинальную среднемесячную заработную плату рассчитывают отношением затрат на оплату труда и численности работников.

Поскольку эти расчеты не скорректированы на изменения цен, то они показывает номинальный трудовой доход. Реальный трудовой доход работников определяется путем деления трудового дохода на индекс потребительских цен.

$$\left\{ \begin{array}{c} \text{Действительный} \\ \text{трудовой доход} \end{array} \right\} = \frac{\text{Доход работника}}{\text{Индекс потребительских цен}}$$

Поскольку действительный трудовой доход работника напрямую зависит от производительности труда, важным показателем является соотношение темпов роста производительности труда, рассчитанных через добавленную стоимость и темпов роста номинальных и реальных доходов работников.

Опережающий темп роста производительности труда над темпами роста номинальной заработной платы является гарантией стабильности доходов работающих.

Повышение производительности труда зависит не только от умения, профессиональных навыков, квалификации работника, но и от технических и технологических изменений в процессе производства. Взаимосвязь капитала с рабочей силой изучают с помощью оценки тенденций в отношении капитала к рабочей силе ( $K / T$ ), объясняющей динамику производительности труда и капитала. Повышение коэффициента указывает на все возрастающее использование средств производства на единицу рабочей силы, а снижение – о растущем использовании людских ресурсов на единицу средств производства. Во втором случае поводится подробный анализ производительности труда, а первом случае - анализ вторичных показателей производительности капитала.

### 2.3.2. Показатели производительности капитала

Вторичные показатели производительности капитала позволяют характеризовать организацию производственного процесса внутри отдельно взятого подразделения или в целом организации. Они затрагивают также сферу взаимо-

действия организации со смежниками, учетно-кредитными, банковскими учреждениями. Данные показатели определяют не только политику внутрипроизводственных отношений, но и выделяют основные направления, по которым организация должна принять неотложные меры по совершенствованию организации.

Разработку вторичных показателей производительности капитала целесообразно провести по его видам: основной, оборотный, финансовый.

а) *производительность основного капитала*

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{основного капитала} \end{array} \right\} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Стоимость земли}}$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{основного капитала} \end{array} \right\} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Стоимость машин, оборудования}}$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{основного капитала} \end{array} \right\} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Стоимость зданий, сооружений}}$$

При необходимости производительность основного капитала, возможно, определить и по более дробным составляющим. Так, производительность применяемых машин и механизмов, возможно, отследить по группам механизмов (транспортное оборудование), по группам станков (слесарные станки, токарные, фрезерные и т.д.), по отдельным видам оборудования (гидравлический пресс, перфоратор и т.д.).

Кроме стоимостной производительности основного капитала анализу подлежат, и показатели его использования по отработанному времени или времени его эффективного использования.

Измерение показателей фактора использования машин и оборудования возможно осуществлять с помощью показателя эффективности оборудования.

$$O_3 = \frac{E}{A} * 100\%,$$

где:  $O_3$  – эффективность оборудования;

$E$  – время эффективной работы оборудования;

$A$  – максимально возможное время работы оборудования.



Для определения времени эффективной работы оборудования важно составить структуру издержек работы оборудования по времени его эксплуатации в течение определенного периода времени.

### Структура издержек работы оборудования.

|                         |                |
|-------------------------|----------------|
| A (24 часа в сутки)     |                |
| B (A – L <sub>1</sub> ) | L <sub>1</sub> |
| C (B – L <sub>2</sub> ) | L <sub>2</sub> |
| D (C – L <sub>3</sub> ) | L <sub>3</sub> |
| E (D – L <sub>4</sub> ) | L <sub>4</sub> |

Рис.5 .

где: L<sub>1</sub> – эксплуатационные издержки или время, в течение которого не используется оборудование по техническим параметрам, обозначенным в инструкции по его эксплуатации;

L<sub>2</sub> – потери времени от простоев оборудования (простои из-за регулировки, наладки, коротких остановок, устранения неисправностей);

L<sub>3</sub> – потери скорости оборудования (разница между максимально возможной скоростью оборудования и скоростью, с которой оно используется);

L<sub>4</sub> – потери от брака (время для изготовления бракованных изделий из-за неисправного оборудования).

Расклад работы оборудования по структурным составляющим позволит повысить эффективность его использования в течение сменного времени.

Это касается, прежде всего, устранения потерь рабочего времени из-за плохой работы оборудования. Данные потери в процессе их выявления и анализа, возможно, подразделить на шесть видов.

Потери от поломок. Из-за неожиданных или хронически возникающих поломок оборудования отмечаются потери рабочего времени и материальные потери в виде порчи сырья, материалов, выпуска брака.

Потери от регулирования при наладке оборудования. Эти потери возникают при остановках оборудования при смене вида выпускаемой продукции. В таких случаях процесс производства приостанавливается, и проводятся операции необходимые для смены вида продукции. Потери от остановок для наладки оборудования – это потери рабочего времени до начала выпуска готовой продукции и выпуск брака во время отладки оборудования.

Потери от коротких перерывов в работе оборудования и холостого хода. При коротких остановках оборудования и работе в режиме холостого хода наблюдаются потери рабочего времени.

Потери скорости. Потери возникают при наличии разницы между проектной и фактической скоростями работы оборудования.

Потери от поправок с целью ликвидировать брак. Это потери как рабочего времени, так и материальных затрат, ушедших в бракованную продукцию.

Начальные потери. Включают в себя потери материальных ресурсов в начальный период производственного процесса.

Важно на производстве ввести учет обозначенных видов потерь рабочего времени и материальных затрат, используя контрольные карты, фотографии рабочего дня, хронометражные наблюдения, полный учет сырья, материалов, затрат на брак и т.п.

В этом случае легко рассчитывается общий коэффициент полезного действия (КПД) оборудования.

$$K_{\text{кпд об}} = K_p * K_m * K_k,$$

где:  $K_{\text{кпд об}}$  - общий коэффициент полезного действия оборудования;  
 $K_p$  - временной коэффициент реальной работы оборудования;  
 $K_m$  - технический коэффициент реальной работы оборудования;  
 $K_k$  - коэффициент товаров хорошего качества.

$$K_p = \frac{T_n - T_{\text{п}}}{T_n}$$

где:  $K_p$  - временной коэффициент реальной работы оборудования;  
 $T_n$  - время нагрузки, т.е. время в течение которого оборудование должно функционировать;  
 $T_{\text{п}}$  - время простоя.

$$K_m = \frac{O * T_{\text{ф}}}{T_n - T_{\text{п}}} * K,$$

где:  $O$  - количество задействованного оборудования;  
 $T_{\text{ф}}$  - фактическое время работы оборудования;  
 $K$  - отношение максимально возможного времени работы оборудования к фактическому.

$$K_k = \frac{V_k}{O}$$

где:  $V_k$  - количество товаров хорошего качества.

По факторное планирование снижения потерь рабочего времени от плохой работы оборудования позволит установить максимально достижимый КПД оборудования и полученные выгоды от его увеличения.

Расчет повышения производительности можно провести по следующей схеме:

рассчитывается выработка изделий в час и время на производство одной детали в минутах;

полученные результаты сравниваются через 1, 3, 6, 9 месяцев с первоначальным результатом;

снижение времени на производство одной детали в минутах и даст показатели роста производительности.

Кроме этих параметров целесообразно также рассмотреть показатели фондовооруженности и фондоотдача.

Данные показатели детально анализировались при проведении экономического анализа хозяйственной деятельности социалистических предприятий. Основными задачами проводимого анализа являлось выявление обеспеченности цехов предприятия основными фондами в соответствии с производственной программой, измерение степени использования производственных фондов, определение потребности в обеспечении оборудованием, а также выявление излишнего оборудования.

Основные фонды предприятия подразделяются на промышленно-производственные и непромышленные. Общей характеристикой использования основных фондов служит показатель фондоотдача, характеризующий единицами выработанной продукции на 1 рубль основных фондов. Фондоотдачу, возможно, рассчитать по показателям реализованной продукции, добавленной стоимости.

Показатель фондовооруженности характеризует уровень оснащенности работников основными производственными фондами и определяется делением среднегодовой балансовой стоимости этих фондов на среднегодовое число работников.

Важным источником более высокой производительности капитала являются *технологические нововведения*. Новые технологии обычно вводятся в результате таких программ повышения производительности, как борьба с устаревшими методами труда на устаревшем оборудовании.

Внедрение новых видов оборудования, освоение новых технологических процессов, модернизация оборудования, улучшение качества сырья, материалов повышает в конечном итоге технический уровень производства.

Благодаря этим новшествам образуется экономия затрат труда, которую можно рассчитать путем сравнения численности рабочих, необходимой для производства определенного объема продукции до и после технического совершенствования.

$$\text{Э} = \left[ 100 - \frac{\text{О} * 100}{\text{О}_1 * 100 + \text{О}_2 * \text{П} * 100} \right] * \frac{\text{Т}_\text{Д}}{\text{Т}_\text{К}}$$

или

$$\text{Э} = \left[ 1 - \frac{\text{О}}{\text{О}_1 + \text{О}_2 * \frac{\text{П}}{100} * \frac{\text{Т}_\text{Д}}{\text{Т}_\text{К}}} \right] * \text{Ч}_\text{Р} \quad \text{????? (В оригинале непонятная форма}$$

записи !!!)

где: Э – относительная экономия рабочей силы;

О – общее количество единиц действующего оборудования;

О<sub>1</sub> – количество единиц оборудования, не подвергшееся модернизации;

О<sub>2</sub> – количество единиц оборудования, замененного или подвергшегося модернизации;

П – производительность труда при новом оборудовании;

Т<sub>Д</sub> – время действия нового оборудования;

Т<sub>К</sub> – календарное число месяцев в анализируемом периоде;

Ч<sub>Р</sub> – численность рабочих, занятых на этом оборудовании.

Мероприятия по совершенствованию управления, организации производства и труда, проводимые в комплексе с техническим совершенствованием производства, находят количественное выражение в общих результатах, полученных за счет повышения технического уровня производства. Обычно это выражается через увеличение норм, нормативов и зон обслуживания и уменьшение потребности в рабочей силе и определяется прямым счетом.

Денежные средства, находящиеся в распоряжении организации, подлежат распределению и перераспределению и являются материальной базой для поддержания и укрепления процесса производства и реализации продукции.

Учесть производительность финансовых ресурсов организации и определить факторы ее повышения позволяют вторичные показатели.

б) *производительность финансового капитала*

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{финансового капитала} \end{array} \right\} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Дебиторы по расчету}}$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{финансового капитала} \end{array} \right\} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Векселяк получению}}$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{финансового капитала} \end{array} \right\} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Рыночные ценные бумаги}}$$

Производительность финансового капитала можно проследить и через такие показатели, как наличные средства, рыночные ценные бумаги, амортизационные отчисления на полное восстановление основных фондов и др.

Денежные средства, используемые для финансирования производственных запасов сырья, материалов, топлива, тары, инструментов, производственного и бытового инвентаря, заделов незавершенной продукции и запасов готовой продукции занимают до 40% в общем объеме вложенного капитала. Их непроизводительное использование может вызвать серьезные сбои в ритме производственного цикла. Поэтому анализ первичных показателей производительности оборотных активов дополняют вторичными показателями.

в) *производительность оборотных активов*

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{оборотных активов} \end{array} \right\} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Сырьё, материалы}}$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{оборотных активов} \end{array} \right\} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Незавершённое производство}}$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{оборотных активов} \\ \text{для перепродажи} \end{array} \right\} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Готовая продукция и товары}}$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Производительность} \\ \text{оборотных активов} \end{array} \right\} = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Товары отгруженные}}$$

Оборотные активы (товары отгруженные, дебиторская задолженность с различными сроками оплаты от 12 и свыше месяцев, краткосрочные финансо-

вые вложения) определяют главным образом направления по эффективности работы финансовых служб организации.

Для более полной характеристики использования вложенного капитала рассчитывают индексы прибыльности капитала.

Прибыльность оборотного капитала определяется соотношением между оборотным капиталом, представляющим собой капитал, потраченный на производственную деятельность в виде покупок, производства и продаж, и прибылью от производственной деятельности, создаваемой производством.

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Прибыльность} \\ \text{оборотного капитала} \end{array} \right\} = \frac{\text{Прибыль от производственной деятельности}}{\text{Оборотный капитал}}$$

Это соотношение можно разбить на две группы показателей - оборачиваемость оборотного капитала и отношение прибыли от основной деятельности к объему продаж. К первой группе показателей можно отнести: оборачиваемость оборотного капитала, оборачиваемость товаро - материальных ценностей, оборачиваемость основных материальных ценностей. Ко второй группе показателей относятся индексы, характеризующие влияние различных значений на изменение прибыли от производственной деятельности.

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Оборачиваемость} \\ \text{оборотного капитала} \end{array} \right\} = \frac{\text{Объём продаж}}{\text{Оборотный капитал}}$$

Оборачиваемость оборотного капитала позволяет определить скорость возмещения капитала.

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Оборачиваемость} \\ \text{товаро - материальных} \\ \text{ценностей} \end{array} \right\} = \frac{\text{Объём продаж}}{\text{Стоимость товаро - материальных ценностей}}$$

Стоимость товаро-материальных ценностей определяется суммированием стоимости закупленных товаров, выпущенной продукции, сырья, продукции в стадии изготовления, полуфабрикатов, продукции на складе. Оборачиваемость товаро-материальных ценностей показывает скорость возмещения капитала, вложенного в товаро-материальные ценности.

Мероприятия по *экономии материалов и энергии* дают самый наибольший эффект, даже при незначительных усилиях.

При реализации этого фактора важно обратить внимание на следующие аспекты:

использование материалов характеризуется выходом полезной продукции или энергии на единицу использованного материала;

использование и контроль отходов производства и лома;  
 повышение качества материала с помощью первичной обработки для  
 улучшения его использования в основном процессе;  
 использование низкосортных и дешевых материалов;  
 замена импорта;  
 улучшение коэффициента оборота материалов с целью их продуктивно-  
 го использования, улучшения управления материалами, чтобы избежать избы-  
 точных запасов, развитие эффективных источников снабжения.

Эффективность использования материалов определяют по следующей  
 формуле:

$$\text{Э}_м = \frac{\Gamma_{и}}{М} * 100\% ,$$

где: Э<sub>м</sub> – эффективность использования материалов;  
 Г<sub>и</sub> – конечный вес готовых изделий хорошего качества;  
 М – общий вес задействованных материалов.

Для определения показателей формулы определяют структуру издержек  
 материалов.

### Структура издержек материалов

|  |                |
|--|----------------|
| Общий вес (общее количество) задействованных материалов (М)                |                |
| Вес материалов, задействованных в первом технологи-<br>ческом процессе (А) | L <sub>1</sub> |
| Вес деталей (Д)  | L <sub>2</sub> |
| Конечный вес готовых изделий хо-<br>рошего качества (Г <sub>и</sub> )      | L <sub>3</sub> |

Рис.6.

где: L<sub>1</sub> – начальные потери материалов (при транспортировке, отбраков-  
 ке, порче, усушки и т.д.);

L<sub>2</sub> – потери при обработке (опилки и обрезки, части, не ставшие готовы-  
 ми изделиями и т.д.);

L<sub>3</sub> – потери от брака.

Аналогичные анализы необходимо провести по тем факторам производи-  
 тельности материалов, которые окажут наибольшее влияние на сокращение из-  
 лишне потребляемого сырья.

На практике применяют несколько способов эффективной организации производства, способствующих повышению производительности сырья и материалов.

Наиболее популярный метод - составление графика закупок сырья и материалов, при котором не происходит увеличения запасов. Особенно этот метод полезен на производствах, когда спрос на продаваемый продукт подвержен колебаниям, но в предсказуемых масштабах. Если спрос колеблется непредсказуемо, то единственным вариантом остается накопление запасов. С другой стороны, сокращение запасов существенно снижает общие издержки производства. В задачу планирования обеспечения потребности в сырье и материалах входят организация поставок таким образом, что они позволяют сэкономить на хранении, не нарушая производственного процесса.

Известной формой такого планирования является производство «точно-в-срок». Этот тип организации производственного графика отличается тем, что запасы сырья, материалов, а также готовой продукции сведены до минимума за счет поставки их на производственную линию точно в тот момент, когда они должны быть использованы. При такой системе нет необходимости содержать запасы сырья и материалов на складе (за исключением резерва для непредвиденных обстоятельств), а готовые изделия сразу с производства отгружаются потребителям.

Такая система хорошо работает в тех случаях, когда поставщики находятся не слишком далеко от потребителя, а оборудование работает без перебоев.

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Оборачиваемость основных} \\ \text{материальных ценностей} \end{array} \right\} = \frac{\text{Объём продаж}}{\text{Основные материальные ценности}}$$

Показатель оборачиваемости основных материальных ценностей показывает степень использования основного оборудования и приспособлений.

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Соотношение} \\ \text{между прибылью от} \\ \text{производственной деятельности} \\ \text{и объемом продаж} \end{array} \right\} = \frac{\text{Прибыль от производственной деятельности}}{\text{Объём продаж}}$$

При анализе производительности оборотных активов по вторичным показателям широко используют индексы прибыльности совокупного капитала и индексы прибыльности собственного капитала.



Индексы прибыльности совокупного капитала оценивают количество прибыли, созданной путем использования совокупного капитала. В состав совокупного капитала включается как собственный капитал или чистая стоимость акций пайщиков в балансовом отчете, так и заемный капитал или общий пассив в балансовом отчете. Другими словами, совокупный капитал равняется всем фондам в денежном исчислении.

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Прибыльность} \\ \text{совокупного капитала} \end{array} \right\} = \frac{\text{Прибыль, включая проценты на заемный капитал}}{\text{Совокупный капитал}}$$

Важно оценить роль заемного и собственного капитала. Для этого рассчитывают соотношение между процентами на заемный капитал и прибылью, процентами на собственный капитал и прибылью.

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Прибыльность} \\ \text{заемного капитала} \end{array} \right\} = \frac{\text{Проценты на заемный капитал}}{\text{Прибыль, включая проценты}}$$

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Прибыльность} \\ \text{собственного капитала} \end{array} \right\} = \frac{\text{Проценты на собственный капитал}}{\text{Прибыль, включая проценты}}$$

Прибыльность собственного капитала показывает его значение в образовании прибыли как коммерческой, так и финансовой деятельности за отчетный период.

Завершение расчета вторичных показателей производительности позволяет оценить тенденции производительности и определить структуру мероприятий, направленных на ее повышение, а также функциональные подразделения, которые будут работать по отдельным мероприятиям.

## 2.4.Схема управления повышением производительности

*Четвертый этап работы* по управлению производительностью начинается с классификации факторов производительности, которая позволяет выделить поддающиеся воздействию и контролю. На этом этапе определяются факторы повышения производительности, оказывающие наибольшее влияние на эффективность использования вложенных ресурсов (рис.7.).

Определение тенденций развития производительности в организации не только выявляет узкие места и определяет направления совершенствования, но и позволяет классифицировать проблемы по важности и степени их решения. От того, насколько правильно будет определена взаимосвязь и влияние друг на друга труда, капитала и социально-организационной среды организации, настолько эффективными будут проводимые мероприятия по повышению производительности.

Определенная стратегия повышения производительности находит свое документальное отражение в программах или планах повышения производительности, которые являются составной частью стратегического планирования в организации.

Составляемая программа повышения производительности может охватывать либо в целом важнейшие факторы ее роста, либо каждый фактор в отдельности. Определяются функциональные подразделения, которые будут работать над реализацией отдельных мероприятий.

Разрабатывается схема учета показателей, характеризующих каждый фактор производства и тенденции его изменения по мере выполнения программы.

При выполнении данного этапа работы по повышению производительности необходимо обеспечить сочетание программных мероприятий по факторного повышения производительности с показателями проводимого мониторинга. Процессу сбора данных предшествует тщательный отбор критериев, к которым относятся: конкретная коммерческая задача, определение совокупности (генеральной или выборочной), объем выработки, уровень влияния показателей на общий результат. Это позволяет не только периодически проводить оценку общей производительности, но и своевременно влиять на ход реализации проводимых мероприятий.

Проведение мониторинга показателей повышения производительности необходимо обеспечивать систематически, в определенные интервалы времени (ежедневно, ежедекадно, ежемесячно, поквартально и т. д.). Данные мониторинга анализируются исполнителями по конкретному фактору повышения производительности, и только в случае не выполнения намеченного эффекта, проводится общий анализ.

Если в организации правильно выбраны показатели, и своевременно проводится мониторинг, то управление производительностью представляет собой замкнутый цикл анализа и деятельности по ее повышению и свидетельствует о непрерывности процесса и взаимосвязи всех этапов его прохождения (рис.8).

Выявленные факторы повышения производительности являются центральным звеном схемы и служат базой для разработки программы повышения производительности. Факторы, сдерживающие рост производительности, могут возникнуть из-за отклонения производственного процесса от установленных

нормативов. Выявлению факторов предшествует анализ, их структуризация и ранжирование.

Схема учета тенденций производительности структурными подразделениями организации

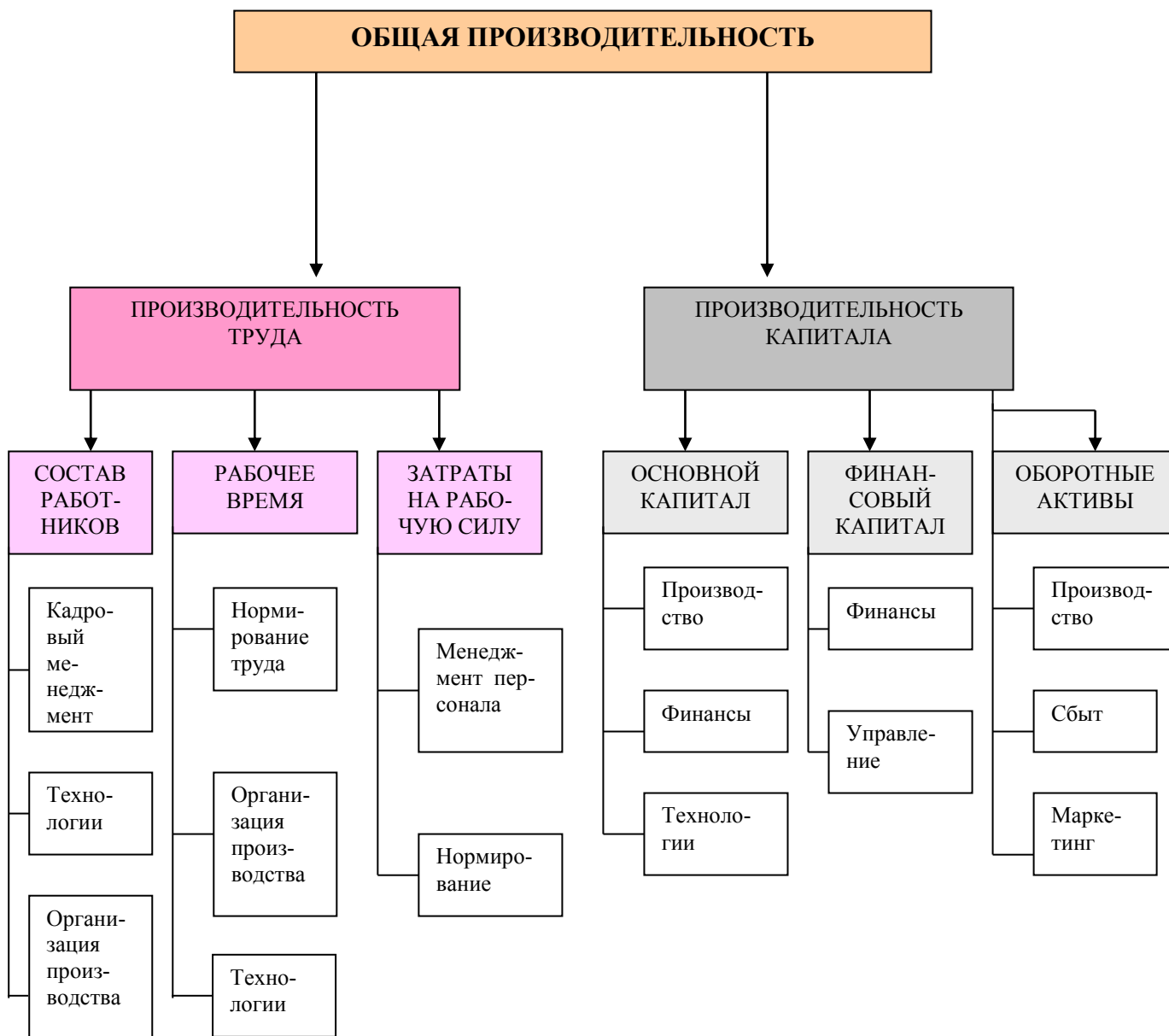


Рис.7 .

Управление производительностью с использованием факторов ее повышения прослеживается по определенной схеме.

### Анализ и деятельность по реализации факторов повышения производительности

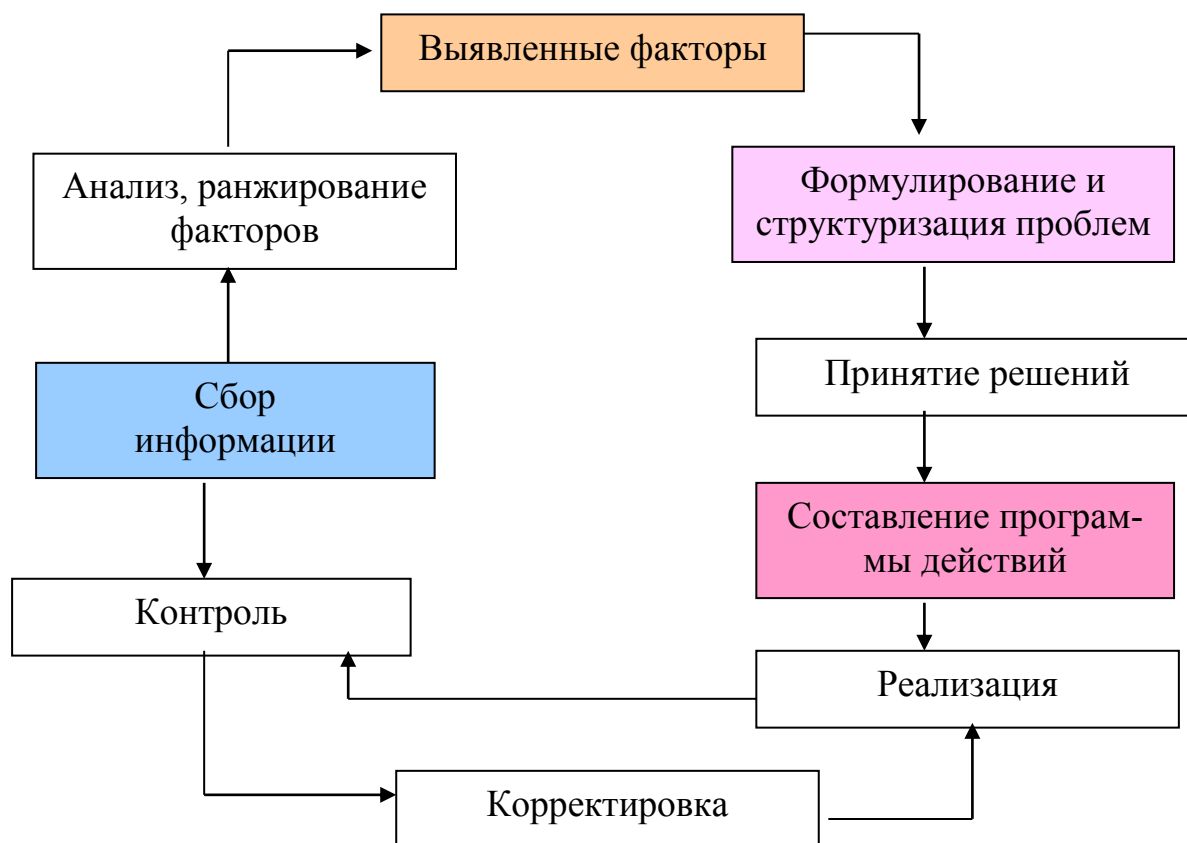


Рис. 8.

Анализ и ранжирование факторов начинается с их выявления специалистами, сбора данных о связи его с другими составляющими производственного процесса, определения срочности решения, значимости для производства, влияния на проблему, возможности ухудшения ситуации.

Формулирование проблем и сбор информации осуществляется в результате сравнительного анализа фактического состояния дел с нормативной (утвержденной или технологической) документацией по организации производства, технологии, труда. Наличие расхождения формирует проблему, по которой начинает собираться и обрабатываться информация. Сбор информации предполагается проводить не только через административную систему, но и

получением данных контроля реализации уже проводимых мероприятий по повышению производительности.

Формулирование и структуризация проблем, требующих решения, производится на основе выявленных факторов. Проблемы подразделяются на обязательные (требующие немедленного и обязательного решения) и желательные (требующих решения при определенных возможностях).

Принятие решений базируется на изучении оценочных показателей, сопоставлении различных идей по решению проблемы, учете влияния внешних факторов, времени достижения эффекта от реализации.

## 2. 5. Методы сбора и систематизации показателей производительности

Определение показателей и проведение мониторинга сопровождается выявлением тенденций в их изменении. Важным звеном в этой схеме становится этап сбора и наглядного обобщения данных. Существует несколько методов сбора данных для анализа, апробированные в практике работы организаций: обращение к уже имеющимся материалам, использование опросных листов, устные опросы, наблюдения и др.

На пятом этапе работы по анализу производительности при проведении мониторинга для ускорения и наглядности полученных результатов используют различные формы и методы, разработанные в отечественной и зарубежной практике. Наиболее популярными методами, используемыми при аналитической работе, считаются: контрольные карты и листы, причинно-следственные диаграммы, гистограммы, графические методы, диаграммы стратификации и диаграммы Парето и другие.

Листы контроля используются обычно для обеспечения трех направлений работы - для сбора информации, для регистрации и изучения данных, для анализа показателей.

Таблица 11

### Пример контрольного листа для регистрации данных

| Дата<br>Причины | 1<br>августа | 2<br>августа | 3<br>августа | 4<br>августа | и т.д. | Итого |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------|-------|
| <i>l</i>        | 2            | 3            | 4            | 5            | 6      | 7     |
| Слишком темное  |              |              |              |              | ...    | 21    |
| Слишком светлое |              |              |              |              | ...    | 18    |
| Неровные края   |              |              |              |              | ...    | 32    |

|                                    |     |     |     |     |     |      |
|------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| Наличие черных линий               |     |     |     |     | ... | 14   |
| и т.д.                             | ... | ... | ... | ... | ... | ...  |
| Всего изготовлено деталей с браком | 31  | 25  | 29  | 26  | ... | 130  |
| Всего изготовлено                  | 700 | 714 | 831 | 765 | ... | 4000 |

Контрольный лист для регистрации данных прост в заполнении и может использоваться на каждом рабочем месте непосредственным исполнителем в течение всего рабочего времени.

На основе подведения итогов контрольный лист для анализа информации позволяет получить обобщенные данные о частоте допускаемого дефекта (табл.12).

Таблица12

### Пример контрольного листа анализа информации

| Название объекта      | Объект А                            | Цель исследования     | Запыленность                 | Период с 1 по 15 июля |        |       |
|-----------------------|-------------------------------------|-----------------------|------------------------------|-----------------------|--------|-------|
| Наименование компании | Компания Б                          | Критерии исследования | Менее 0,15 мг/м <sup>3</sup> | Инспектор<br>_____    |        |       |
| Обследование          | Параметры (пыль на м <sup>3</sup> ) | Среднее значение      | 1 этаж                       | 3 этаж                | 5 этаж | Всего |
| 1                     | 0,005-0,025                         | 0,015                 |                              | -                     | -      | 2     |
| 2                     | 0,045-0,025                         | 0,035                 |                              |                       |        | 17    |
| 3                     | 0,007-0,006                         | 0,0065                |                              |                       |        | 38    |
| Л и м и т             |                                     |                       |                              |                       |        |       |
| 4<br>и т.д.           | 1,025-1,011                         | 1,018                 |                              |                       |        | 10    |
|                       | Всего                               |                       | 52                           | 52                    | 51     | 155   |

От полноты заполнения контрольных листов зависит качество и достоверность получаемой информации и возможности ее использования для корректировки программ производительности.

Популярным методом сбора, группировки и анализа информации являются графические отображения. Их использование обусловлено простотой применения и наглядностью представления отслеживаемых процессов.

Графические методы способствуют эффективности изучения информации. Они обычно классифицируются по целевому назначению: для объяснения, анализа, контроля. К основным видам графических методов относятся: графики

хода процесса; календарные графики, или карты Ганта; регистрирующие графики; графики оценки или вероятности; статистические графики.

Наиболее распространены в практической деятельности статистические графики, к которым можно отнести столбчатую диаграмму, ломаную диаграмму, круговую (секторную) диаграмму, полукруговую диаграмму, линейную и символную диаграммы, график корреляционной зависимости.

Диаграммы обычно используются для сравнения и интерпретации показателей. К достоинствам этого метода изучения данных следует отнести доступность понимания и простоту подготовки, а к недостаткам – то, что ряд информационных данных при их подготовке требуется держать в памяти. На практике применяют несколько видов диаграмм.

Причинно-следственная диаграмма, иногда называемая «рыбий скелет», используется для выявления связей между возможными причинами и последствиями явлений. Обычно диаграмма строится в виде прямой линии от причины до результата, а факторы, влияющие на процесс – в виде стрелок, относящихся к этой прямой.

При построении данной диаграммы, прежде всего, устанавливается характеристика, которая должна быть улучшена и произведена запись на конце стрелки (результат).

Причинно-следственная диаграмма (простой тип).

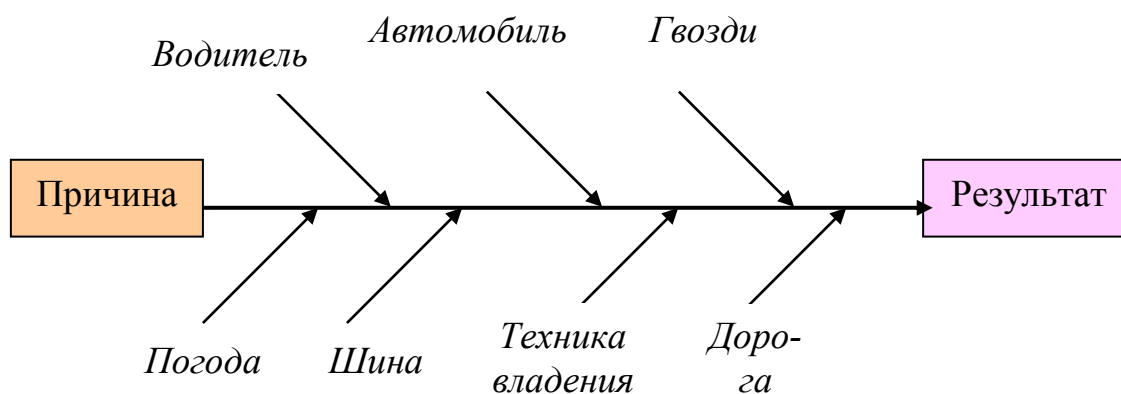


Рис.9

К таким характеристикам обычно относят дефекты, отказы от продукции, затраты времени и труда, нарушение сроков доставки. Обычно причинные факторы подразделяются на главные и второстепенные, и обозначаются на диа-

грамме большими, маленькими или средними линиями, а также ответвлениями. Для этих целей используют комплексные диаграммы (сложные), где исходные причины обозначают квадратами.

Комплексная причинно-следственная диаграмма.

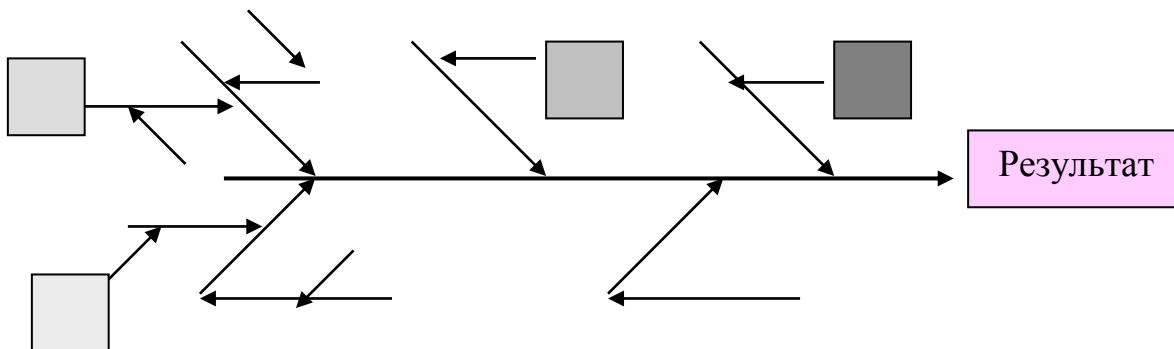


Рис.10 .

Причинно-следственные диаграммы могут использоваться для определения существенных связей различных факторов снижающих производительность.

Диаграмма Парето используется для решения распределительных задач, анализа брака, формулирования целей и оценки эффективности, что позволяет выявить путем идентификации причинных факторов - главные.

При построении столбчатых диаграмм следует придерживаться следующих правил:

- высота столбцов устанавливается в порядке увеличения или снижения;
- расстояние между столбцами должно быть в половину самого столбца;
- необходимо четко установить базовые единицы и масштаб.

Базовые показатели размещаются по вертикальной оси на равных расстояниях друг от друга (рис.11). Колонки могут быть показаны с разрывом в зависимости от характера показателей, а масштаб нанесен в зависимости от характера диаграммы.

### Столбчатая диаграмма



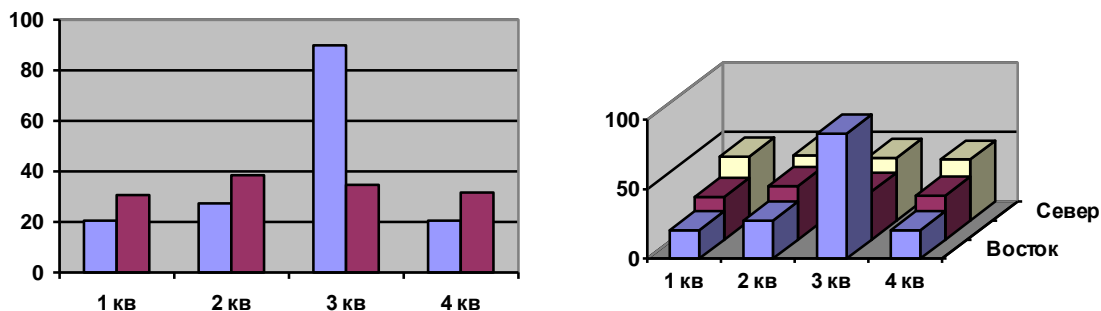


рис. 11.

Диаграмму ломаной линии используют обычно для отражения тенденции (динамики) показателей во времени. Масштаб и размерность выбираются так же, как в столбчатой диаграмме. Значение показателей размещают на вертикальной оси, а время - на горизонтальной (рис.12). Расстояние между значениями показателей устанавливается равными отрезками. Если на одной диаграмме необходимо отразить несколько показателей, то возможно обозначение трех показателей по вертикальной оси - с правой и левой стороны. Во избежание путаницы показателей необходимо их четкое обозначение.

### Диаграмма ломаной линии

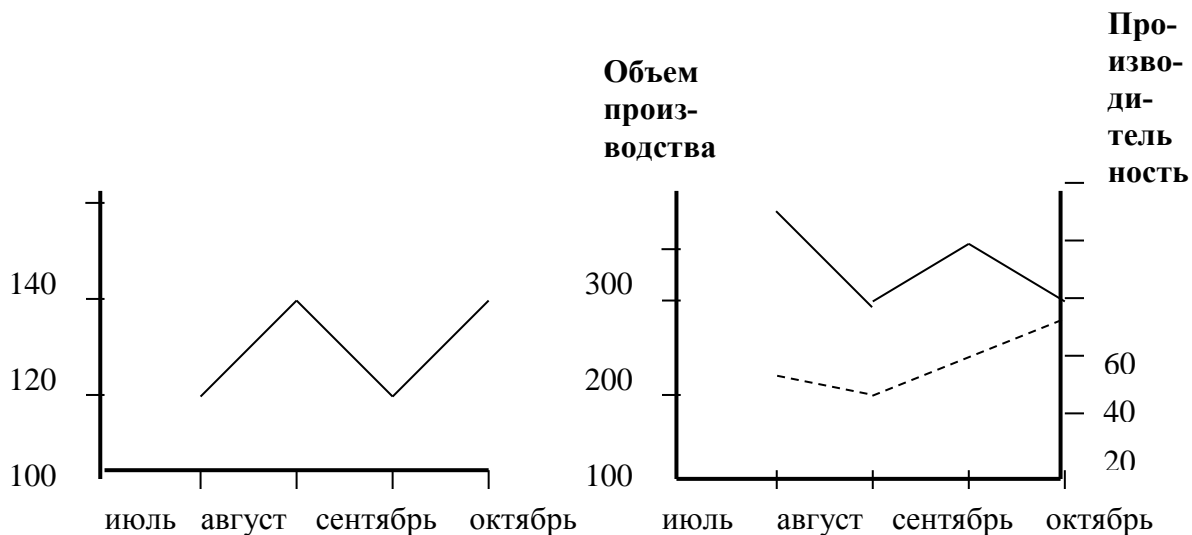


Рис.12

Круговая (секторная) диаграмма обычно применяется для отражения удельного веса части в целом. Удельные веса изображаются секторами, квадра-

тами, прямоугольниками. Построение круговой диаграммы начинается с вершины круга (там, где на циферблате находится число 12) и по направлению часовой стрелки откладываются показатели в порядке их убывания (рис.13).

### Пример круговой диаграммы

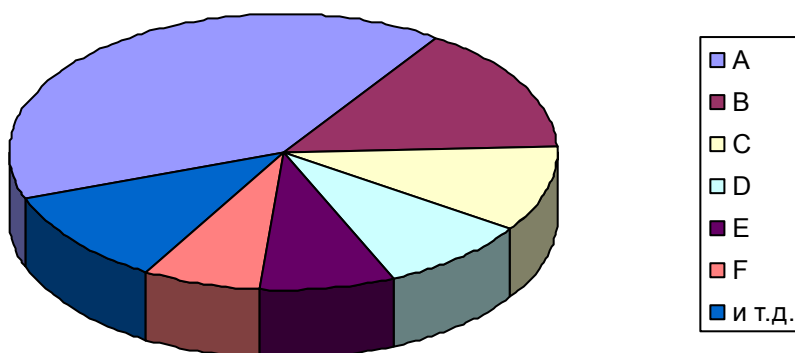


Рис.13

Символьная диаграмма отражает различие в показателях символами. Такой метод отличается наглядностью и простотой восприятия. Символы могут отражать количество, площадь, протяженность, объем и др. (рис.14 ). Для правильного построения диаграмм необходимо внимательно изучить причины, сконцентрировать внимание на ключевых позициях, а не на общей массе, уточнить степень точности. Если показатели диаграммы приблизительные, то нет смысла в излишней точности масштаба.

Символьная диаграмма (внедрение компьютеров в магазины).

|        |             |
|--------|-------------|
| США    | П П П П П   |
| Россия | П П         |
| Япония | П П П П П П |

Рис. 14

Использование графических методов отражения информации позволяет наглядно представлять результаты анализа и контроля показателей производительности при небольшом их объеме и числе наблюдений.

Для установления характера дисперсии показателей при 100 и более наблюдений обычно используют линейную карту или гистограмму. Если результаты 120 наблюдений представлены в таблице, сложно уловить среднее значение и их дисперсию. Построение гистограммы легко решает проблему восприятия средних значений (рис.15).

Общий вид гистограммы

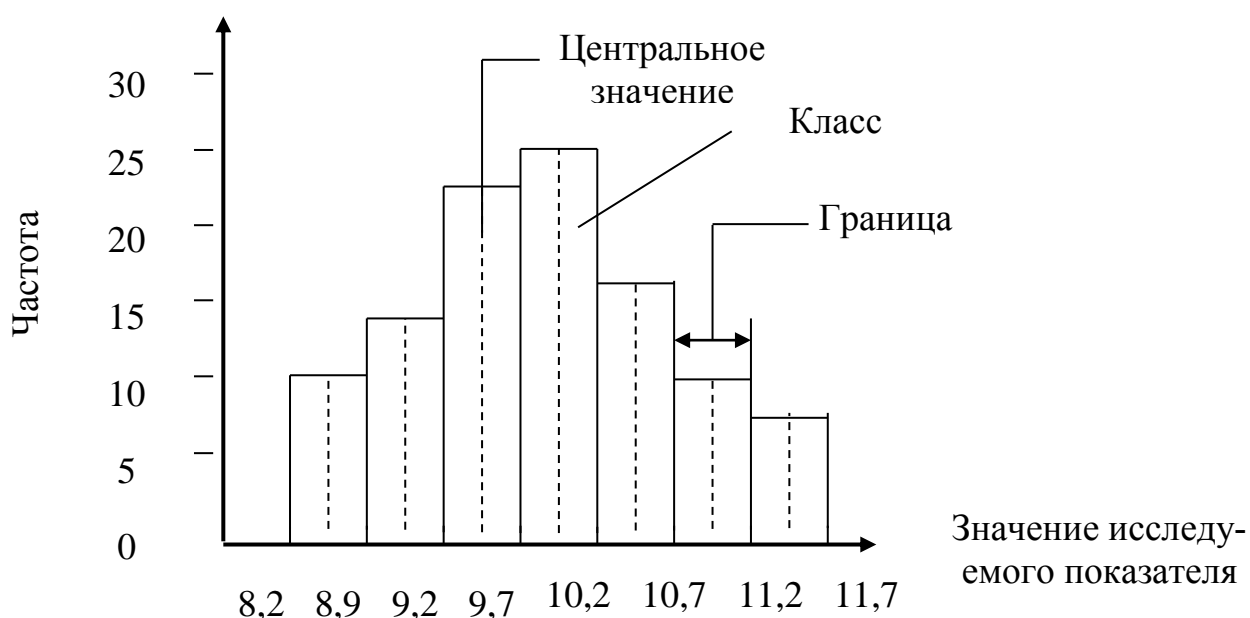


Рис.15

Расчет показателей при построении гистограммы позволяет более полно оценить результаты внедрения мероприятий по повышению производительности и наглядно продемонстрировать их графически. Построенные гистограммы могут иметь различный вид.

### Виды гистограмм

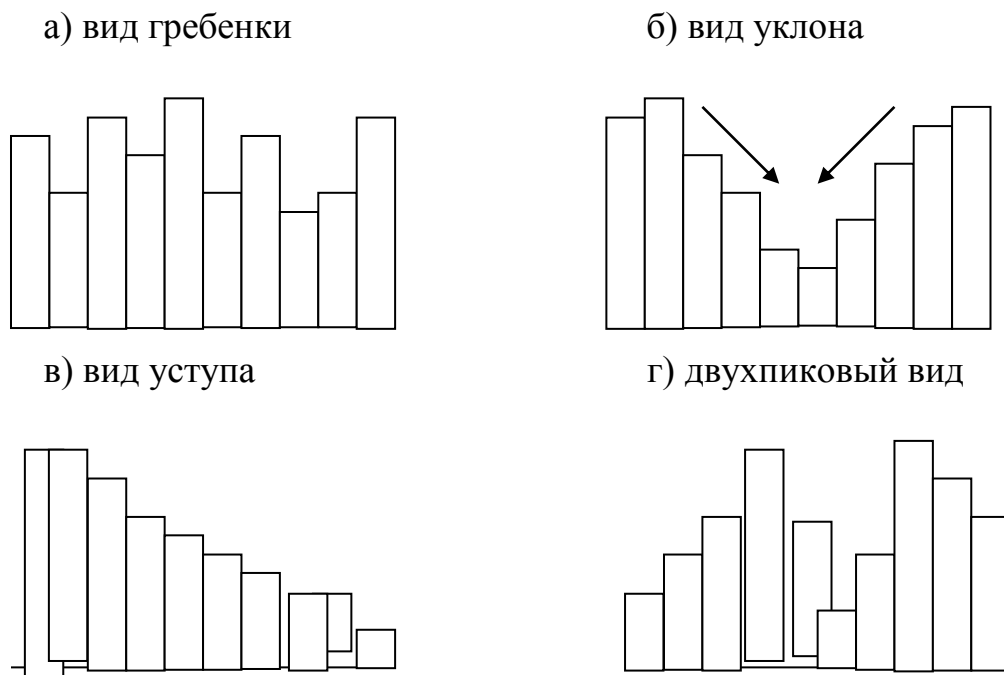


Рис. 16

По виду построенной гистограммы, возможно, определить наличие ошибки, неточности в построении или наличие проблем. Если вид гистограммы напоминает вид гребенки, это означает, что неверно выбран интервал класса или сделана ошибка в расчетах. Если гистограмма имеет форму уклона вправо или влево, то количество дефектов резко сокращается. Если форма напоминает уступ, то возможна либо фальсификация данных, либо ошибки в расчетах. Двухпиковый вид гистограммы является следствием двух различных значений «X» в одной графе. В этом случае лучше провести повторную классификацию данных, изменив критерий.

Важным для контроля внедрения мероприятий по производительности, особенно при организации работы по внедрению общего контроля качества, является умение составлять контрольные диаграммы.

Контрольные диаграммы предназначены для мониторинга соблюдения стандарта или контрольных показателей, уровня качества, дефектов или количества продукции. Отклонения от контрольных цифр или стандарта могут классифицироваться как случайные или систематические. Случайные отклонения проявляются, время от времени без определенных интервалов, а систематические - с определенными интервалами. При случайных отклонениях причина находится и устраняется в возможной области ее проявления. При системати-

ческих отклонениях причину обнаружить не всегда просто, и требуется внимательное изучение ее источников.

Принцип построения контрольной диаграммы заключается в наличии трех линий - центральной, верхнего и нижнего предела (рис.17).

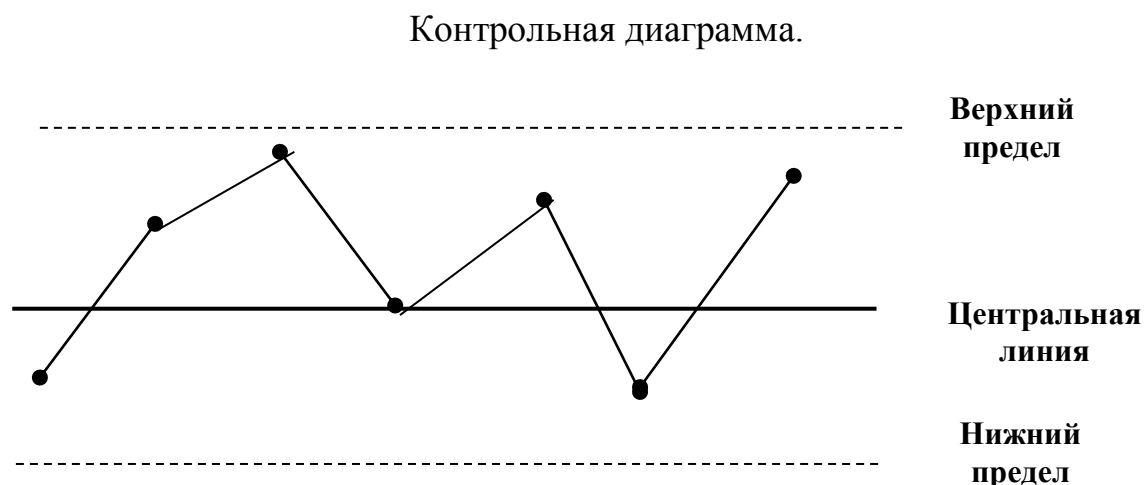


Рис.17

Если все данные диаграммы остаются в пределах контрольных линий, то процесс находится под контролем. Если некоторые значения выходят за пределы контрольных линий, то процесс вышел из-под контроля.

Существует два вида контрольных диаграмм - диаграммы вариационных значений и диаграммы определенных значений. Диаграммы вариационных значений основываются на измеряемых значениях. Диаграммы определенных значений строятся на основе нелинейных значений (удельный вес, количество). Обычно контрольные диаграммы классифицируются по целевому назначению - для контроля производства, либо для анализа условий производства. При мониторинге основных показателей производства диаграммы используются для установления отклонений от контрольных пределов. При наличии отклонений необходимо принятие корректирующих мер.

Контрольные диаграммы для аналитических задач строятся на основе данных о сырье, материалах, оборудовании, машинах, сменности работы, сезонности поставок, численности работающих и т.д., а также об отклонениях по этим позициям. Если нарушения установлены, то на основе анализа контрольных диаграмм вырабатываются соответствующие конкретные меры.

Для подбора соответствующей контрольной диаграммы, прежде всего, необходимо установить, какой показатель требуется контролировать и какой вид оборудования. Сбор информации для построения диаграммы следует вести

на основе правильных процедур выборки. После сбора данных их заносят в операционные карты для расчета соответствующей контрольной диаграммы. При установлении вида контрольной диаграммы по совокупности собранных данных начинается их поэтапная обработка и построение самой диаграммы.

Перечисленные методы обобщения контрольных показателей повышения производительности не являются исчерпывающими. Они могут быть дополнены и изменены. Важным остается момент использования предложенных методов при анализе результатов повышения производительности.

### **Глава III Использование результатов роста производительности для повышения оплаты труда**

Повышение производительности на любом уровне управления предполагает дальнейшее развитие трех основных показателей изменения уровня жизни населения:

- увеличение занятости,
- развитие сотрудничества между рабочими и администрацией,
- справедливое распределение результатов роста производительности.

Повышение производительности неизменно должно приводить, с долгосрочной точки зрения, к увеличению занятости работников. Если при реализации программ повышения производительности заложена концепция сокращения числа работников, то это не только будет тормозить процесс совершенствования работником своих трудовых функций, сдерживать технический прогресс и внедрение технологических новшеств, но и не будет способствовать развитию экономики и общества в целом.

Сотрудничество между работниками и администрацией на основе развития системы социального партнерства служит установлению таких трудовых отношений, при которых повышение производительности способствует устойчивому развитию и конкурентоспособности организации на рынке.

Справедливое распределение результатов повышения производительности вытекает из логики развития экономики, поскольку все участники трудовых и производственных отношений должны быть заинтересованы в увеличении получаемых результатов, как индивидуально для каждого участника, так и в целом для общества.

В зарубежной литературе (материалы Японского центра производительности для социально-экономического развития) определение производительности обычно рассматривается в двух аспектах: в узкой технической концепции и в широкой общественной концепции.

Техническое определение термина «производительность» понимается как отношение выводимой продукции к вводимым ресурсам и выражает степень

использования ресурсов. Изучению производительности в данном аспекте посвящена вторая глава работы.

Общественное понимание «производительности» представляет собой умственную склонность человека к постоянному поиску возможностей усовершенствовать то, что существует. В первую очередь это относится к совершенствованию экономической сферы, где с учетом меняющихся условий общества, применяются все новые и новые теории и методы.

Исходя из общественного понимания термина «производительность» предполагается, что результаты повышения производительности распределяются не только между работниками и администрацией организации, но и среди потребителей продукции, финансовыми органами, правительством, администрацией субъектов федераций и органами местного самоуправления, владельцем акций и общества в целом.

Рост производительности обеспечивает работникам организации стабильную занятость и повышение уровня жизни, увеличение заработной платы и улучшение условий труда. Администрация фирм и компаний получает больше прибыли при снижении затрат, вознаграждения по итогам работы и отработанную систему выявления и использования резервов производства. Потребители обеспечиваются высококачественной продукцией с невысокими ценами. У владельцев акций возрастают дивиденды. Банки и финансовые органы имеют возможность получить в срок и в больших размерах банковские проценты. Центральные и местные органы власти и управления увеличивают поступление доходов от налогов, основного источника развития социальной инфраструктуры.

В целом это способствует развитию и совершенствованию общества.

Вопрос состоит в том, как справедливо распределить между всеми сторонами общества полученные результаты от повышения производительности.

В России, такая проблема не имеет пока теоретических решений так как понятие «производительность» ни в технической, ни в общественной трактовке пока не применяется на практике. Изменения, происшедшие с механизмом формирования заработной платы еще не отлажены ни на уровне предприятия, ни на уровне отрасли и государства.

Применение на практике Методики оценки общей производительности предполагает изменение отношения к распределению полученных результатов от улучшения работы, как отдельного работника, так и в целом организации. В этих целях целесообразно рассмотреть существовавшие подходы к формированию доходов работников от результатов труда и изменение их в условиях внедрения рыночных отношений.

### **3.1. Управление заработной платой в условиях социалистической формации**

Критерием участия субъектов производственных отношений в распределении результатов деятельности является размер оплаты труда. Заработная плата служит мощным экономическим рычагом, с помощью которого осуществляется воздействие на трудовые отношения, на воспроизводство рабочей силы, на всю систему распределительных отношений.

Управление заработной платой при социализме являлось одной из самых сложных и ответственных подсистем общей системы управления трудом. Заработная плата в условиях социализма по своей экономической сущности выполняла две функции: являлась основной формой необходимого продукта и служила критерием общественной оценки труда, выполнением принципа распределения по труду.

Как отмечалось, в подписанном В. И. Лениным декрете Совнаркома РСФСР от 10 сентября 1921 года « Основное положение по тарифному вопросу» - «... нужно непосредственно связывать повышение оплаты труда с увеличением его производительности, со степенью участия рабочего в повышении производства.» .

В управлении заработной платой учитывалось, что она представляет собой особую, специфическую форму необходимого продукта, в тоже время это была оплата общественно полезного труда, труда в коллективе, в общественном хозяйстве и главный источник дохода рабочих и служащих.

В Российской Федерации в 1970 году доля заработной платы в структуре денежных доходов населения составляла 82,8 %; в 1980г.- 82,4%, в 1985 г. – 80,9%, в 1988г. – 80,7%, и только с введением рыночных реформ значение заработной платы в доходах населения стало резко меняться (табл.13).

Таблица 13

Структура денежных доходов населения Иркутской области

в процентах

| Наименование   | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 |
|--|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Всего денежных доходов   | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  | 100  |
| в том числе:   |      |      |      |      |      |      |      |      |
| оплата труда   | 76,9 | 63,0 | 72,4 | 69,3 | 57,1 | 48,7 | 47,4 | 44,4 |
| социальные трансферты  | 11,6 | 15,6 | 14,3 | 12,5 | 12,4 | 11,6 | 12,6 | 13,4 |
| доходы от собственности, предпринимательской деятельности, др. | 11,5 | 21,4 | 13,3 | 18,2 | 30,5 | 39,7 | 40,0 | 42,2 |



Важнейшая задача управления заработной платой состояла в том, чтобы реализовать единство экономических интересов общества, отдельного трудового коллектива и каждого работника. В связи с этим в структуре заработной платы выделяли две части - одну, основную часть, гарантированную общественным фондом потребления, другую - гарантированную доходом данного предприятия. Таким образом, часть заработной платы формировалась в зависимости от уровня развития всего народного хозяйства и экономии общественного труда, другая - в зависимости от эффективности труда и экономии, полученной на данном предприятии.

Общественная собственность на средства производства при социализме создавала предпосылки для достижения единства в мере труда и его оплаты для рабочих и служащих государственных предприятий. Заработная плата рабочих и служащих строилась по единым государственным нормативам и тарифам. В общегосударственном масштабе определялась также количественная зависимость между результатами деятельности предприятия и средствами, оставляемыми ему на увеличение заработной платы (централизованное нормативное образование фондов заработной платы и фондов стимулирования).

Разработанные Госпланом СССР нормативы образования фонда заработной платы доводились до министерств и ведомств на пятилетку, а те - в свою очередь до подведомственных объединений, предприятий и организаций, дифференцированно, с учетом особенностей производства. Установленные пятилетним планом на соответствующий год нормативы образования фонда заработной платы изменению не подлежали.

Повсеместный переход с 1987 года на нормативные методы образования фонда заработной платы в производственных отраслях должен был обеспечить и укрепить непосредственную связь размеров средств на оплату труда с конечными результатами работы предприятия.

В системе управления при социализме товарно-денежные отношения играли вспомогательную роль. И это полностью относилось к заработной плате, которая в отличие от вещественных факторов производства была полностью освобождена от свойств товара, и от узких границ стоимости рабочей силы. В результате в заработной плате практически не учитывались затраты на обучение специалиста и учет его деловых качеств при организации производства. Нередко заработная плата высококвалифицированных рабочих была выше, чем у специалистов с высшим образованием.

Влияние закона стоимости на управление заработной платой проявлялось через себестоимость, куда заработная плата входила составной частью. Планируя цены, государство учитывало в цене на продукцию затраты труда и его оплату, соответствующие общественной мере труда. Поэтому снижение затрат труда против норм, заложенных в ценах, по которым предприятие реализовыв-

вало свою продукцию, давало ему дополнительную выгоду, а превышение приводило к уменьшению прибыли или убыткам. При реализации продукции по единым плановым ценам использование закона стоимости для планомерного воздействия на меру труда и его оплаты в соответствии с законом распределения по труду требовало согласованного механизма ценообразования и распределения прибыли.

Иначе говоря, распределение необходимого и прибавочного продукта строго согласовывалось на общегосударственном уровне.

Денежная форма заработной платы предполагала процесс распределения по труду в две стадии. Распределение по труду не заканчивалось выплатой заработной платы работнику. Из нее уплачивались налоги, приобретались товары и услуги, делались сбережения. В результате складывалось конечное распределение.

Такая жесткая централизация в формировании и распределении заработной платы приводила к тому, что за равный труд работники не всегда получали равную оплату и удовлетворение потребностей при равных затратах труда по количеству и качеству. Эти различия определялись различными причинами.

Во-первых, количество и качество продуктов потребления необходимых для возмещения израсходованной рабочей силы, зависит от условий проживания и содержания труда, которые были не однородны.

Во-вторых, при действующей системе ценообразования розничные цены на одинаковые товары в различных районах страны были неодинаковы.

На государственном уровне существовала система компенсационных льгот, осуществляемая различными методами. Наиболее распространен был метод относительного повышения уровня заработной платы через систему районных коэффициентов, введение выплат за стаж работы в определенной отрасли, либо на отдельно взятом предприятии, предоставление льгот по продолжительности рабочего дня и т.д.

Система территориального регулирования заработной платы включала следующие элементы:

- районные коэффициенты к заработной плате;
- процентные надбавки к заработной плате за проживание в районах Крайнего Севера, приравненным к ним местностям и в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока;
- коэффициенты к заработной плате за пустынность и безводность местности;
- коэффициент за высокогорность местности;
- отдельные гарантии и компенсации лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера, приравненным к ним местностям, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Применяемые для жителей северных и восточных территорий элементы районного регулирования оплаты труда и отдельные компенсации в обобщенном виде представлены в Законе РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностям» от 19 февраля 1993 года.

Исходной базой для введения территориального регулирования оплаты труда служило районирование территории России по природно-климатическим условиям жизнедеятельности населения. Перечень районов, где применялись районные коэффициенты и их размеры определялись постановлениями Правительства. Утвержденный в 1967г перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера был дополнен Постановлением Совета Министров СССР в 1983г. Территориальное регулирование оплаты труда осуществлялось при помощи системы районных коэффициентов, которые использовались при начислении заработной платы более чем у 2/5 работающих в России.

За 40 лет, прошедших после введения в практику системы районного регулирования заработной платы, несмотря на изменение экономической ситуации в стране, оценки территориальных различий в стоимости жизни населения и в какой мере введенные районные коэффициенты соответствуют этим различиям, практически не проводилось.

Институтом труда Минтруда РФ проведены исследования территориальных различий в стоимости жизни по отдельным регионам страны на основе минимальных потребительских бюджетов (МПБ) мужчины трудоспособного возраста и сделана сравнительная характеристика с базисным районом - Московская область (табл.14).

Приведенные данные свидетельствует о том, что для выполнения районными коэффициентами основной функции – компенсации различий в стоимости жизни населения - они в ряде северных и восточных регионов должны быть повышены.

Вторым элементом в системе районного регулирования являются процентные надбавки к заработной плате работников предприятий, учреждений и организаций, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненным к ним местностям, а также в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока.

Таблица14

Соотношение различий в стоимости МПБ мужчины

трудоспособного возраста по регионам и действующих размеров  
районных коэффициентов по регионам  
(% к Московской области)

| Республики, края, области | Различия в стоимости МПБ мужчины трудоспособного возраста |       | Размер действующего районного коэффициента |
|---------------------------|---|-------|--|
|                           | 1995  | 1997  |  |
| Мурманская область        | 151.9   | 152.5 | 1.4-1.5                                    |
| Магаданская область       | 208   | 215.8 | 1.7  |
| Республика Саха (Якутия)  | 209   | 238.1 | 1.4; 1.5; до2                              |
| Камчатская область        | 230.2   | 215.2 | 1.6, 1.8                                   |
| Архангельская область     | 130.3   | 121.1 | 1.2 – 1.4                                  |
| Республика Карелия        | 118.4   | 111.3 | 1.15                                       |
| Свердловская область      | 120.9   | 118   | 1.2  |
| Новосибирская область     | 117.4   | 116.4 | 1.15                                       |
| Иркутская область         | 141.3   | 132.6 | 1.2;1.3                                    |
| Читинская область         | 145.6   | 135.1 | 1.2;1.3                                    |
| Приморский край           | 163   | 153.6 | 1.2;1.3                                    |

Для усиления материальной заинтересованности в привлечении и закреплении кадров в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока в 1986 – 1990 гг. были введены надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы в размере до 30%.

Надбавки к заработной плате за непрерывный стаж работы (процентные надбавки) были средством повышения уровня оплаты труда, обеспечения более высокого уровня реальной заработной платы и, следовательно, использовались для привлечения и закрепления кадров в районах с суровыми природными условиями, где предусматривалось развитие производительных сил (табл.15).

Коэффициенты за пустынность и безводность местности введены в 1959 г. В них учитывался уровень обеспеченности населения питьевой водой и тяжелые природно-климатические условия. Коэффициенты были введены для компенсации снижения работоспособности и производительности труда работников в пустынной и безводной местности.

Таблица 15

Процентные надбавки к заработной плате

| Районы   | Размеры надбавок  | Максимальный размер надбавок |
|--|---|------------------------------|
| Острова Северного Ледовитого океана, Чукотский и Корякский автономные округа | 10% заработка за каждые шесть месяцев работы  | 100% заработка               |
| Остальные районы Крайнего Севера   | Впервые три года 10% заработка за каждые шесть месяцев работы, а в последующем – 10% заработка за каждый год работы | 80% заработка                |
| Местности, приравненные к районам Крайнего Севера                            | 10% заработка за каждые год работы  | 50% заработка                |
| Южные районы Восточной Сибири и Дальнего Востока                             | 10% заработка за первый год работы с последующим увеличением на 10% за каждые два года работы                       | 30% заработка                |

В настоящее время коэффициенты за пустынность и безводность на территории России применяются к заработной плате работников, занятых на Черных землях и Кизлярских пастбищах в республиках Калмыкия, Дагестан, а также в Астраханской, Саратовской областях и Алтайском крае. Коэффициенты установлены по пяти категориям местности в размере 1,1 – 1,4.

Для повышения материальной заинтересованности рабочих и служащих в работе в высокогорных районах в 1959 г. были введены коэффициенты к заработной плате в зависимости от высоты местности в следующих размерах: на высоте 1500 – 2000 м над уровнем моря до 1,15; 2000 – 3000 м и свыше 3000 м – до 1,4. На территории России коэффициенты за высокогорность применяются в республиках Алтай и Тыва, Республиках Северного Кавказа.

Для смягчения влияния природно-климатических условий Севера на здоровье и работоспособности работающих, а также их семей по действующему законодательству применялись компенсации, сохранившиеся до настоящего времени. К ним относятся:

- дополнительный отпуск;
- оплата проезда к месту использования отпуска и обратно работнику и членам семьи;
- снижения возраста и сокращение трудового стажа для назначения пенсии.

Территориальное регулирование оплаты труда осуществлялось работникам за счет средств организаций, из фондов оплаты труда и прибыли. Эти компенсации являлись составной частью системы распределения по труду. И механизм управления заработной платы должен был обеспечить неразрывность компенсации от реальных условий и результатов труда. Региональный уровень заработной платы, также как и отраслевой, государство старалось обеспечить с небольшими отклонениями по территориям проживания (табл.16).

Таблица 16

Характеристика среднемесячной заработной платы работников в регионах Сибирского федерального округа

в процентах,  
к уровню по Иркутской области

| Регионы            | Промышленность | Сельское хозяйство | Строительство | Транспорт | Связь | Жилищно-коммунальное хозяйство |
|--------------------|----------------|--------------------|---------------|-----------|-------|--------------------------------|
| 1990 год           |                |                    |               |           |       |                                |
| Красноярский край  | 96,6           | 103,1              | 100,9         | 98,7      | 98,9  | 95,3                           |
| Республика Бурятия | 102,0          | 88,5               | 91,5          | 97,9      | 101,7 | 100,4                          |
| Читинская область  | 87,9           | 93,2               | 93,2          | 104,1     | 99,3  | 106,2                          |
| 1991 год           |                |                    |               |           |       |                                |
| Красноярский край  | 105,5          | 102,2              | 114,5         | 99,9      | 97,0  | 109,6                          |
| Республика Бурятия | 84,6           | 79,2               | 91,1          | 91,2      | 94,1  | 97,2                           |
| Читинская область  | 81,9           | 86,9               | 85,9          | 96,4      | 99,8  | 85,1                           |

| 2001 год          |       |       |       |       |       |       |
|-------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Красноярский край | 148,8 | 113,0 | 164,0 | 101,6 | 107,4 | 143,6 |
| Читинская область | 68,7  | 46,0  | 106,2 | 98,1  | 78,9  | 78,1  |

Начало 90- годов XX столетия характеризовались приблизительно одинаковым уровнем заработной платы регионов Сибири, независимо от выпуска производства, находящимися на территории предприятиями и объемам продукции на душу населения. В дальнейшие годы наблюдался прогрессирующий разрыв между уровнем средней заработной платы по регионам. По рейтингу регионов Сибирского федерального округа в 2001 году по объемам произведенной продукции на душу населения, индексам физического объема производства, рост средней заработной плата стал более зависим от этих показателей.

Важное требование к управлению заработной платой заключалось в обеспечении роста общего фонда заработной платы в народном хозяйстве и сбалансированности с массой товаров и услуг, которые будут приобретать на свою заработную плату рабочие и служащие.

Таким образом, темпы роста заработной платы в целом по стране согласовывались с развитием сельского хозяйства и отраслей промышленности, производящих предметы потребления, с ростом товарных фондов и платных услуг. В свою очередь увеличение выплачиваемого фонда заработной платы в каждой отрасли, территориально-производственном комплексе, объединении и предприятии соответствовало определенному наращиванию производимых ими товаров народного потребления.

Государственному регулированию подлежала не только денежная форма заработной платы, но и реальная мера оплаты труда, через механизм роста денежных доходов, динамику розничных цен и изменений размеров налогов на заработную плату. Определение оптимальных пропорций в повышении реальной заработной платы за счет данных факторов представлял собой важный вопрос экономической политики государства. Преимущество в выборе механизма регулирования темпов роста заработной платы - либо за счет повышения ее реальных денежных размеров, либо за счет снижения цен, определялось решаемыми экономическими задачами.

Если в 50-х годах XX-го века примерно половина прироста реальных доходов населения была достигнута за счет снижения розничных цен, то в 60-70-х годах реальные доходы рабочих и служащих повышались за счет увеличения денежной (номинальной) заработной платы.

Преимущество повышения денежной (номинальной) заработной платы состояло в том, что оно было направлено на увеличение оплаты труда в отдельных районах и отраслях народного хозяйства. Выгоды же от снижения цен до-

ставались, как правило, всем покупателям данного товара и в неодинаковой степени, так как зависели еще от величины заработной платы работника, доходов семьи и покупательского спроса.

Государственная система управления заработной платой учитывала и отношение к собственности на средства производства.

В сельском хозяйстве страны, где кроме общенародной собственности на средства производства, существовала еще и колхозно-кооперативная собственность. Но в колхозах и совхозах, как и в других отраслях экономики, применяли две основные формы оплаты труда: сдельную и повременную, в сочетании с разного рода премиями: за превышение ранее достигнутых показателей; за повышение качества полевых работ, своевременное их выполнение; высокое качество и сохранность продукции и др.

Оплата труда колхозников проводилась в соответствии с положением об оплате труда, разработанным, руководствуясь Уставом колхоза, и утвержденным общим собранием. В Уставе предусматривались размеры и условия начисления основной и дополнительной оплаты (деньгами и натурой), а также порядок премирования.

В теоретическом аспекте размер оплаты труда колхозников зависел от количества и качества произведенной и реализованной продукции в конкретном хозяйстве, от уровня рентабельности производства.

Тем не менее, в стране последовательно проводилась политика государственного регулирования и сближения уровня оплаты труда колхозников с работниками других отраслей народного хозяйства, и прежде всего, рабочих совхозов. Опережающий рост оплаты труда колхозников был отражен во всех пятилетних планах, принятых после мартовского (1965 г.) Пленума ЦК КПСС. Так, за годы десятой пятилетки рост среднемесячной заработной платы рабочих и служащих предусматривался на 17 %, а оплаты труда в колхозах – на 26 %.

Для обеспечения таких высоких темпов роста оплаты труда в хозяйствах широко применяли сдельно-премиальную, аккордно-премиальную системы оплаты труда, повременное авансирование, связанное с выходом конечной продукции, систему бригадного подряда. Расчет размеров авансирования членов коллектива производился исходя из планируемого объема сельскохозяйственных работ, с учетом отработанного времени и расценок оплаты труда за 100 рублей валовой продукции. В течение года всем членам коллектива выдавался аванс пропорционально отработанному времени.

Помимо основной оплаты труда, предусматривался комплекс дополнительных мер стимулирования работников сельского хозяйства: дополнительная оплата труда за выполнение отдельных сельскохозяйственных работ, при высоком качестве в установленные сроки или досрочно; работников животноводства за повышение продуктивности, более полное сохранение скота и птицы во время зимовки и другие периоды напряженных работ; поощрение новаторов за



применение новых форм организации труда и производства, включая совмещение профессий; поощрение за сохранение и хорошее использование сельскохозяйственной техники; повышенную оплату труда на уборочных работах; премирование за сокращение прямых затрат на единицу продукции или снижение себестоимости по сравнению с планом и т.д.

Введение на общегосударственном уровне мер основного и дополнительного материального стимулирования работников сельского хозяйства не учитывало, что хорошие результаты, полученные в районах с достаточно устойчивым производством сельскохозяйственной продукции, не всегда могут быть получены в зонах, где часты засушливые годы или другие неблагоприятные погодные условия. Это касалось не только крупных экономических районов, но и отдельных групп хозяйств, а нередко одного колхоза или совхоза. В результате этого не все колхозы имели достаточно средств для обеспечения оплаты труда на уровне норм труда и действующих тарифных ставок работников совхозов. Таким хозяйствам государство открывало кредит, при невозможности возврата которого, списывало его за счет национального дохода государства.

Особенность оплаты труда в колхозах, как формы, базирующейся на сочетании государственной (общенародной) и колхозно-кооперативной форм собственности на средства производства, нарушала принцип зависимости доходов работников от эффективности работы хозяйства. Негативная тенденция получения безвозвратных кредитных ресурсов привела к увеличению числа низко рентабельных и убыточных колхозов.

Государственная политика управления заработной платой строилась, с учетом общих условий воспроизводства населения и возможностей решения стоящих экономических задач. Поэтому определялись темпы и пропорции роста заработной платы не только в целом по стране, но и по отраслям хозяйства, категориям работающего населения (65, с.150-151).

Динамика уровня среднемесячной заработной платы в отраслях хозяйства характеризовалась плавным ежегодным приростом. В Иркутской области он составлял в пределах 3 – 4% ежегодно, вплоть до 1987года. Средняя дифференциация в уровнях оплаты труда между отраслями экономики в 1986 году характеризовалась, как 1 : 1,6.

В период 1987-1990 годов, когда стали применять новые стимулирующие решения по введению повышенных тарифных ставок, надбавок за выслугу лет, повышенных размеров доплат за работу в ночное время, за вредные и тяжелые условия труда, отмены ограничений по размеру премиальных выплат и т.д. темпы роста среднемесячной заработной платы увеличились.

Таблица 17

Соотношение среднемесячной заработной платы рабочих и служащих в отраслях экономики.

в процентах

| отрасли экономики              | 1940 г. | 1950 г. | 1960 г. | 1970 г. | 1980 г. | 1987 г. |
|--------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Всего по отраслям              | 100     | 100     | 100     | 100     | 100     | 100     |
| в том числе:                   |         |         |         |         |         |         |
| промышленность                 | 103     | 110,3   | 113,6   | 109,3   | 109,8   | 109,4   |
| сельское хозяйство             | 70,4    | 61,5    | 68,5    | 82,8    | 88,3    | 97,7    |
| транспорт                      | 105,1   | 110,1   | 107,9   | 112,0   | 118,4   | 118,0   |
| строительство                  | 109,7   | 102,2   | 115,4   | 122,9   | 119,8   | 126,8   |
| жилищно-коммунальное хозяйство | 78,9    | 76,6    | 71,6    | 77,5    | 78,9    | 76,1    |
| здравоохранение                | 77,0    | 75,7    | 73,1    | 75,4    | 75,1    | 70,6    |
| народное образование           | 100,0   | 107,3   | 89,7    | 88,6    | 80,5    | 81,6    |
| культура                       | 67,4    | 62,1    | 61,0    | 69,5    | 79,8    | 74,4    |
| наука и научное обслуживание   | 142,3   | 146,0   | 137,3   | 114,3   | 106,3   | 107,1   |

Только за 1987 –1990 года она возросла в промышленности на 34%, в строительстве – на 41%, на транспорте – на 38%. По остальным отраслям экономики колебания среднего размера заработной платы не превышали 15-25 %, а по категориям работающих еще меньше. Так, среднемесячная заработная плата рабочих за исследуемый период составляла от среднемесячной заработной платы служащих в промышленности от 79,2 до 94,2%, в строительстве – 79,2-106,4% (табл.18).

Таблица 18

Среднемесячная заработная плата рабочих и служащих в РСФСР

в процентах

|   | 1970  | 1980  | 1985  | 1985<br>к1970 |
|---|-------|-------|-------|---------------|
| Промышленность всего  | 100   | 100   | 100   | 160,2         |
| в том числе : рабочие (к<br>среднемесячной заработной<br>плате)       | 95,9  | 98,3  | 98,9  | 165,1         |
| служащие (к<br>среднемесячной заработной<br>плате)                    | 121,1 | 108,0 | 104,9 | 138,8         |
| отношение заработной платы<br>рабочих к заработной плате<br>служащих  | 79,2  | 90,9  | 94,2  |               |
| Строительство всего   | 100   | 100   | 100   | 156,7         |
| в том числе :рабочие (к<br>среднемесячной заработной<br>плате)        | 96,1  | 100,5 | 101,2 | 165,0         |
| служащие (к<br>среднемесячной заработной<br>плате)                    | 121,4 | 97,7  | 95,1  | 122,7         |
| отношение заработной платы<br>рабочих к заработной плате<br>служащих) | 79,2  | 102,4 | 106,4 |               |

Дифференциация заработной платы рабочих производилась при помощи установления соотношения примерно равного диапазона тарифных ставок низшего и высшего разрядов, несмотря на количество действующих в отраслях разрядов (6, 7 или 8). Размер тарифной ставки высшего разряда превышал тарифную ставку 1 разряда отрасли в 1,8 –2,3 раза. Детально оговаривались условия оплаты труда работников внутри каждой отрасли.

Так, в угольной (сланцевой) промышленности часовые тарифные ставки рабочих устанавливались для подземных работ: для подземных работ с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда; для работ в действующих и строящихся разрезах и на отвалах этих разрезов; для таких же работ, но с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда; для работ на поверхности действующих и строящихся шахт и разрезов, обогатительных фабрик и т.д. Дифференциация устанавливаемых тарифных ставок осуществлялась по тяжести труда, по условиям труда. Перечень профессий для рабочих занятых на тяжелых, особо тяжелых, вредных, особо вредных работах утверждался Госкомтру-

дом СССР и ВЦСПС по представлению отраслевых министерств и ведомств и отраслевых ЦК профсоюзов.

В электроэнергетике также существовали определенные на государственном уровне особые условия оплаты труда. Для рабочих устанавливались не часовые, а месячные тарифные ставки. Для рабочих, занятых на эксплуатации оборудования (с нормальными условиями труда) тарифная ставка подразделялась для атомных станций и тепловых электростанций, гидроэлектростанций, электрических и тепловых сетей. Для рабочих отдельных профессий, занятых на эксплуатации (обслуживании) наиболее сложного энергетического оборудования (с учетом параметров оборудования), тарифные ставки были выше в 2,4 раза против тарифной ставки 1 разряда и на 2 – 26% против максимальной тарифной ставки соответствующего разряда по отрасли.

В легкой промышленности часовые тарифные ставки рабочих устанавливались от специфики производства и видов выполняемых работ. Подразделение тарифных ставок осуществлялось по сдельщикам и повременщикам для рабочих:

- хлопчатобумажной, шерстяной, льняной, шелковой, трикотажной, ватной, текстильно-галантерейной и других видов промышленности;
- кожевенной, кожсырьевой, дубильно-экстрактовой и другой промышленности;
- производственных объединений, предприятий первичной обработки шерсти, хлопка, льна и других лубяных культур;
- районных (городских) промкомбинатов.

Аналогичные примеры можно привести по всем отраслям промышленности. Тарифная система строго выдерживала зависимость оплаты труда от тяжести и условий выполняемых работ. Учет значения отрасли для народного хозяйства компенсировался установлением различного рода доплат и надбавок (за выслугу лет, повышенные районные коэффициенты т.п.)

Тарифная часть заработной платы руководителей и специалистов регулировалась также в централизованном порядке, посредством установления должностных окладов (табл. 19).

Таблица 19

Соотношение должностных окладов руководителей специалистов  
по отраслям народного хозяйства

в процентах,

к заработной плате руководителей

| Отрасли промышленности                          | к минимальному окладу в полиграфической промышленности | минимальная заработная плата специалиста |                                   |
|---|--|--|-----------------------------------|
|   |  | с высшим образованием                    | со среднеспециальным образованием |
| Электроэнергетика                               | 112,9  | 45,7                                     | 34,2                              |
| Черная металлургия                              | 103,2  | 50,0                                     | 43,7                              |
| Цветная металлургия                             | 125,8  | 46,1                                     | 35,8                              |
| Угольная промышленность                         | 103,2  | 43,7                                     | 34,3                              |
| Машиностроение, металлообработка                | 109,6  | 38,2                                     | 32,3                              |
| Нефтяная и газовая                              | 109,6  | 41,1                                     | 32,3                              |
| Химическая, нефтехимическая, микробиологическая | 109,6  | 38,2                                     | 32,3                              |
| Лесная  | 109,6  | 38,2                                     | 32,3                              |
| Целлюлозно-бумажная                             | 119,3  | 37,8                                     | 29,7                              |
| Легкая  | 100  | 41,9                                     | 32,2                              |
| Полиграфическая                                 | 100  | 41,9                                     | 35,4                              |

Должностные оклады руководителей предприятий производственных отраслей, в зависимости от значимости отрасли, колебались в пределах 12-35%, а от окладов специалистов отличались не более чем в 2,4-2,7 раза.

Поскольку тариф в заработной плате работника составлял не менее 60-70%, отраслевые колебания ее зависели в основном от условий труда в отрасли и ее значения для народного хозяйства. Традиционно самая высокая заработная плата складывалась в угольной промышленности, цветной и черной металлургии, а низкая – отраслях, выпускающих товары народного потребления.

Такая система государственного регулирования тарифной части заработной платы действовала для отраслей промышленности, сельского хозяйства, транспорта, строительства, связи, жилищно-коммунального хозяйства.

Перевод с 1987 года производственных отраслей на нормативные методы образования заработной платы еще более укрепили государственное влияние на размеры оплаты труда работающих.

Таким образом, государственное регулирование позволяло сохранять пропорции в оплате труда различных отраслей и категорий работающих на протяжении длительного времени, опосредственно увязывая их с приростом объемов производства и производительностью труда.

Значительное внимание при формировании политики оплаты труда уделялось изучению и совершенствованию соотношения прироста средней заработной платы и производительности труда. В расчетах учитывалась производительность общественного труда, измеряемая количеством произведенного национального дохода в расчете на одного занятого в отраслях материального производства.

За счет роста производительности труда в первой пятилетке (1929 – 1932гг.) был получен 51 % всего прироста промышленной продукции, во второй (1933 – 1937гг.) – 79 %, в военные годы и в четвертой пятилетке (1946 – 1950гг.) – 69 %, в пятой пятилетке (1951 – 1955гг.) – 68%, в шестой (1956 – 1960гг.) – 72 %, в седьмой пятилетке (1961-1965) – 62%, в восьмой (1966-1970) – 73%, в девятой (1971-1975) – 84%, в десятой (1976-1980) – 75% и в одиннадцатой (1981-1985) – 86%.

Темпы роста производительности труда и темпы роста заработной платы согласовывались (65, стр.233). Закон опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы соблюдался во всех отраслях народного хозяйства (табл.20).

Таблица 20

Соотношение темпов прироста заработной платы и производительности труда по отдельным отраслям народного хозяйства

| показатели  | 1981-1985 | 1986-1987 |
|---|-----------|-----------|
| Прирост средней заработной платы на 1% пророста производительности труда: |           |           |
| в промышленности  | 0,72      | 0,61      |
| в сельском хозяйстве  | 1,81      | 0,83      |
| в строительстве   | 1,26      | 0,77      |
| на железнодорожном транспорте общего пользования                          | 1,53      | 0,83      |

Это обеспечивало возможность не только увеличивать размеры номинальной заработной платы, но и избегать диспропорций, в оплате труда работников различных категорий, отраслей экономики, северных и южных регионов. Государство полностью регулировало формирование политики заработной платы работников.

### **3.2 Тенденции развития оплаты труда при переходе экономики на рыночные отношения**

Радикальные преобразования в сфере собственности, отход от централизованной системы планирования и ценообразования не могли не сказаться на управлении заработной платой.

Начиная с 1992 года, государственная политика в области регулирования заработной платы стала носить ограничительный характер. Государство сократило свое влияние на формирование фонда оплаты труда и взяло на себя функции регулирования размеров выплачиваемой заработной платы через системы налогообложения общей и индивидуально начисленных сумм. Также стали законодательно устанавливать размер минимальной заработной платы и регулировать формирование тарифной части заработной платы работников бюджетной сферы.

Регулирование оплаты труда, согласно принятых документов (66),<sup>1</sup> в организациях производственных отраслей стали осуществлять через систему социального партнерства. Отраслевые тарифные соглашения, заключаемые на общероссийском уровне между отраслевым ведомством, отраслевым профсоюзом и уведомительно зарегистрированные Минтрудом РФ устанавливают отраслевой размер тарифной ставки работников 1 разряда. Размер тарифных ставок от абсолютных размеров постепенно перешел в относительные показатели, зависящие, прежде всего от темпа роста потребительских цен. Формы и системы оплаты труда предприятия и организации определяют самостоятельно в коллективных договорах.

Сокращение государственных функций в формировании политики оплаты труда работников в условиях перехода к рыночным отношениям способствовало развитию ряда негативных тенденций, снижающих роль заработной платы как в формировании доходов значительной части населения, так и в обеспечении ею своих экономических функций.

Снижение роли заработной платы в формировании доходов населения обусловлено многими причинами и свидетельствует о развитии негативных тенденций, складывающихся в характеристике жизненного уровня населения. Причины, способствующие уменьшению значения роли заработной платы в формировании доходов населения, возможно, сгруппировать по нескольким направлениям:

- более низкие темпы роста средней заработной платы по сравнению с темпами роста потребительских цен;
- снижение объемов выпускаемой продукции и производительности;
- высокий уровень задолженности по заработной плате;

сокращение численности работников занятых в экономике и скрытая безработица;

жесткое государственное регулирование уровня заработной платы работников бюджетных отраслей и полный переход на коллективно-договорное регулирование заработной платы в производственных отраслях.

В докладах по мониторингу социально-трудовой сферы института труда Министерства труда и социального развития РФ в начале 90-х годов XX века неоднократно отмечалось, что заработная плата, как экономическая категория, в условиях перехода России к рыночным отношениям, все менее и менее выполняет свои основные функции. Утрата заработной платой основных функций – функции воспроизводства рабочей силы и функции стимулирования к более эффективному труду, фактически превратили ее в своеобразную форму социального пособия.

Снижение роли воспроизводственной функции заработной платы прослеживается по динамике уменьшения среднего ее уровня и уровня жизни населения.

С 1993 по 1998 годы исследователи последовательно отмечали снижение эффективности применяемых форм и систем оплаты труда, с одновременным систематическим уменьшением стоимости рабочей силы. Это обусловило самый низкий уровень заработной платы в России по сравнению с экономически развитыми странами мира и низкий уровень жизни россиян.

Уровень жизни населения определяется несколькими показателями, одним из которых является количество величин бюджета прожиточного минимума, которые можно купить на среднюю заработную плату. Показатели покупательной способности населения за годы реформ дают представление об изменении уровня жизни населения (табл.21).

Таблица 21

Покупательная способность населения в Российской Федерации  
и Иркутской области

|                      | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 | 1998 | 1999 | 2000 |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Иркутская область    | 3,24 | 3,21 | 2,69 | 1,94 | 2,24 | 2,36 | 2,42 | 1,92 | 2,32 |
| Российская Федерация | 2,82 | 2,54 | 2,26 | 1,59 | 1,90 | 2,06 | 1,89 | 1,25 | 1,72 |

В динамике доходов и уровня жизни населения регионов России в целом в 2000 – 2001 годах отмечаются тенденции, которые были характерны для 1995 г. Существенно замедлился рост цен, увеличился объем продаж на потребительском рынке, несколько возросли реальные доходы населения.



Дифференциация территорий России по ключевым параметрам уровня жизни, тем не менее, остается весьма существенной. Расчеты показывают, что абсолютное большинство субъектов РФ по уровню покупательной способности денежных доходов существенно отстает от средне-российского показателя. Иркутская область, где средняя заработная плата все анализируемые годы превышала минимальную в 15 раз, находится лишь на 30 месте среди субъектов РФ по уровню покупательной способности. В среднем житель области может купить на заработную плату лишь немногим более 2.0 минимальных потребительских бюджета, тогда как в г. Москва - 9.02; Тюменской области - 6.0; г. Санкт -Петербург - 3.03. В последние годы разрыв между количеством покупаемых потребительских бюджетов на выплаченную заработную плату несколько сократился, но динамика дифференциации регионов сохранилась.

Низкий уровень номинальной и снижение реальной заработной платы ввело в систему экономического анализа понятия «минимальная заработная плата» и «бюджет прожиточного минимума».

Согласно Конвенции Международной организации труда № 131 от 1970 года «О минимальной заработной плате» минимальная заработная плата представляет собой сумму вознаграждения работника, ниже которой он не может получать.

В этой же Конвенции установлены и ее критерии:

- потребности трудящихся и их семей, принимая во внимание общий уровень заработной платы в стране, стоимость жизни, социальные пособия и сравнительный уровень жизни других социальных групп;
- экономические соображения, включая требования экономического развития, уровень производительности и желательность достижения и поддержания высокого уровня занятости.

Таким образом, размер минимальной заработной платы определяет затраты на воспроизводство неквалифицированной рабочей силы, выполняющей простые работы в нормальных организационно-технических и природных условиях.

Показатели потребительских бюджетов это расчетные величины, определяемые на основе минимальных физиологических нормативов потребления.

Оба эти показателя не связаны с результатами работы организаций и их финансовым состоянием. Сравнительный анализ размеров минимальной, средней заработной платы и прожиточного минимума определяет степень влияния государства на регулирование оплаты труда работающих и уровень жизни населения.

Проведенный мониторинг по Иркутской области выявил неспособность показателей минимальной заработной платы и минимального потребительского бюджета характеризовать принципы формирования оплаты труда организации (табл.22).

Таблица 22

Соотношение средней, минимальной заработной платы и величины бюджета прожиточного минимума в Иркутской области

| Годы    | Размер минимальной заработной платы (рублей) | Размер средней заработной платы (рублей) | Размер прожиточного минимума (рублей) | Соотношение размеров (%)               |  |
|---------|--|--|---------------------------------------|--|--|
|         |  |  |                                       | минимальной и средней заработной платы | минимальной заработной платы и прожиточного минимума |
| 1990    | 70   | 351                                      | -                                     | 19,9                                   | -  |
| 1991    | 105  | 679                                      | -                                     | 15,5                                   | -  |
| 1992    | 714  | 8650                                     | 2460                                  | 8,3                                    | 29,0   |
| 1993    | 6828   | 80959                                    | 22700                                 | 8,4                                    | 30,1   |
| 1994    | 17560  | 305300                                   | 102500                                | 5,8                                    | 17,1   |
| 1995    | 42521  | 738400                                   | 343800                                | 5,8                                    | 12,4   |
| 1996    | 72738  | 1139400                                  | 446600                                | 6,4                                    | 16,2   |
| 1997    | 83490  | 1281000                                  | 471800                                | 6,5                                    | 17,7   |
| 1998    | 83,49  | 1376                                     | 497,8                                 | 6,1                                    | 16,8   |
| 1999    | 83,49  | 1972                                     | 908,0                                 | 4,2                                    | 9,2  |
| 2000    | 107,7  | 2695                                     | 1018,7                                | 4,0                                    | 10,6   |
| 2001    |  |  |                                       |  |  |
| с 1.01  | 200  | 3426,4                                   |                                       | 5,8                                    |  |
| с 1.07. | 300  | 4007,6                                   |                                       | 7,5                                    |  |

Минимальная заработная плата, устанавливаемая по территории России Законом РФ, не может обеспечить простое физическое выживание работников на уровне величины бюджета прожиточного минимума. Если в 1992 году минимальная заработная плата составляла 8,3% от средней заработной платы, выплачиваемой Иркутской области и 29% от величины прожиточного минимума, то к 2000 году ее значение уменьшилось соответственно до 4% и 10,6 %.

По данным мониторинга социально-трудовой сферы института труда Министерства труда и социального развития РФ в 1996 г. средняя заработная плата 47% работников российской деревообрабатывающей промышленности и более половины работников текстильной (54%), швейной (53%) и обувной (54%) промышленности была ниже прожиточного минимума. В 1997 г. по пе-

речисленным отраслям промышленности положение практически не изменилось и доля работников, зарплата которых была ниже прожиточного минимума, составила в текстильной - 62%, швейной - 49%, обувной - 51%, деревообрабатывающей - 40% от общей их численности.

Из 21 обследованного региона России - в пяти доля работников с начисленной заработной платой ниже величины прожиточного минимума составляла свыше 40%, еще в пяти регионах - Иркутская, Курская, Омская, Оренбургская, Ярославская области - от 32 до 39%.

Заработки от 1 до 2 величин бюджета прожиточного минимума имели 46% работников костромских предприятий, 42.2% работников Республики Чувашия, до 40% работников предприятий Приморского края, Волгоградской, Иркутской, Курской, Оренбургской, Ростовской, Ярославской областей.

Снижение уровня заработной платы работников отмечалось не только в государственных организациях, но и в муниципальных и частных. Это было обусловлено, главным образом, отсутствием правового регулирования доходов населения и оплаты их труда. Критерий доходности населения, определенный государством как минимальная заработная плата, не отражает до настоящего времени своей экономической сущности (воспроизводство рабочей силы и стимул высокопроизводительного труда) и установлен в нарушение Конвенций и Рекомендаций МОТ, ратифицированных Россией.

Предоставление организациям полной самостоятельности в решении проблем оплаты труда привело к ослаблению связи между результатами труда и его оплатой.

В ходе мониторинга было установлено, что уровень заработной платы и его динамика совершенно не увязывались в большинстве случаев с фактическим положением дел в процессе производства. Этот вывод подтвержден не только примерами на уровне отдельных предприятий, но и отраслей экономики, региональной экономики.

Уровень заработной платы мог возрасти при резком снижении объемов производства, и, наоборот, его динамика была незначительной при высоких темпах роста объемов производства. Все зависело от финансового состояния предприятия, которые по новому законодательству, сами решали основные проблемы материального стимулирования, исходя из собственных возможностей. Возможности предприятия определялись двумя факторами: степенью монополизма данного предприятия или группы предприятий на товарном рынке и степенью спроса на этом рынке на товары, производимые этими предприятиями. Используя эти факторы, предприятия повышали цены на выпускаемую продукцию в значительно большей степени, чем росли цены на сырье и материалы, комплектующие детали и полуфабрикаты, поставляемые с других предприятий. Получая сверхприбыль за счет монопольного положения предприятия на рынке, руководители организации могли существенно поднимать уровень

заработной платы для своих работников даже вне зависимости от эффективности их труда. Именно это явилось материальной основой возникновения, расширения в большинстве случаев и устойчивого существования так называемой скрытой безработицы (табл. 23).

Таблица 23

Динамика основных показателей развития промышленности  
Иркутской области

в сопоставимых показателях,  
в процентах к 1990г

|   | 1991  | 1992 | 1995 | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 |
|---|-------|------|------|------|------|------|------|
| Объем произведенной продукции (физический объем)              | 96,2  | 84,8 | 63,6 | 46,9 | 52,0 | 56,0 | 57,4 |
| Среднегодовая численность работников                          | 100,3 | 98,7 | 81,5 | 70,0 | 64,2 | 59,2 | 59,5 |
| Производительность труда (выход продукции на одного занятого) | 95,9  | 85,9 | 78,1 | 67,0 | 81,0 | 94,6 | 96,5 |
| Прирост средней заработной платы (реальная)                   | 76,1  | 50,1 | 58,7 | 50,0 | 60,8 | 67,6 | 78,1 |

Показатели развития экономики в промышленности Иркутской области подтвердили общероссийскую тенденцию. Незначительное сокращение работающих происходило при резком снижении объемов производства и производительности труда, с выплатой работникам минимальных объемов заработной платы, необходимой для проживания.

Проведенный анализ взаимосвязи темпов роста заработной платы и производительности труда подтвердил правильность выводов исследователей о необходимости опережающих темпов роста производительности над темпами роста средней заработной платы.

Реальные показатели снижения производительности труда и средне заработной платы показали сколько экономика понесла потерь в формировании экономических и трудовых отношениях (табл.24).

Таблица 24

## Производительность труда и заработная плата в Иркутской области

( в процентах к 1990 году)

|      | Процент роста (снижения) производительности труда |          | Процент роста (снижения) среднемесячной заработной платы |          |
|------|---|----------|--|----------|
|      | номинальный                                       | реальный | номинальный  | реальный |
| 1991 | 2,4   | 55,8     | 2,06   | 76,2     |
| 1992 | 38,7  | 25,2     | 28,6   | 50,1     |
| 1993 | 338,6   | 20,1     | 244,5  | 38,5     |
| 1994 | 1098,9  | 19,8     | 887,3  | 51,8     |
| 1995 | 3539,7  | 25,6     | 2413,8   | 58,7     |
| 1996 | 3984,5  | 22,1     | 3570,8   | 69,5     |
| 1997 | 3935,6  | 19,8     | 3978,2   | 71,0     |
| 1998 | 4612,9  | 25,2     | 4612,8   | 48,2     |
| 1999 | 10755,2   | 24,0     | 7191,1   | 56,4     |

Темпы роста номинальной заработной платы не были экономически обеспечены объемами производства. Это явилось следствием возникновения задолженности работодателями перед работниками по оплате труда за выполненный объем работы.

С 1996 г. в российской экономике отмечается резкий рост невыплат заработной платы. Причем, задержка выплаты заработной платы наблюдалась на всех обследуемых предприятиях, в любой отрасли хозяйства, любой формы собственности. По данным Всероссийского мониторинга доля кредиторской задолженности по заработной плате в 1996 г. составила в среднем 25% от фонда оплаты труда обследованных предприятий.

В I полугодии 1997 г. задолженность по оплате труда увеличилась по сравнению с соответствующим периодом прошлого года с 33.3% до 48.4% от фонда оплаты труда. К концу 1997 г. средняя величина задолженности по оплате труда увеличилась на 1 работающего, на 7% по сравнению с соответствующим периодом прошлого года. Наибольшие долги по заработной плате зарегистрированы на предприятиях угольной промышленности, черной и цветной металлургии, нефтедобывающей промышленности, а также в Приморском, Хабаровском краях, Кемеровской области и Республике Коми.

Динамика задолженности по выплате заработной платы в Иркутской области свидетельствует о стабильном ее увеличении по годам, по всем отраслям хозяйства, вплоть до 1998 г. (табл. 25).

Таблица 25

Динамика задолженности по выплате заработной платы за 1994 – 2001 годы в организациях Иркутской области.

| Отрасли хозяйства  | 1994<br>дней | 1995<br>дней | 1996<br>мес. | 1997<br>мес. | 1998<br>мес. | 1999<br>мес. | 2000<br>мес. | 2001<br>мес. |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Промышленность     | 12           | 25           | 2,7          | 4,6          | 4,6          | 2,7          | 2,0          | 1,3          |
| Строительство      | 15           | 16           | 3,8          | 5,9          | 5,5          | 2,9          | 2,5          | 1,9          |
| Сельское хозяйство | 37           | 22           | 3,1          | 3,0          | 4,1          | 3,5          | 3,1          | 2,5          |
| Транспорт          | -            | 20           | 3,3          | 4,2          | 5,0          | 3,0          | 1,8          | 1,6          |
| Образование        | 9            | 40           | 3,6          | 1,7          | 3,1          | 2,3          | 1,0          | 0,4          |
| Здравоохранение    | 6            | 34           | 3,6          | 1,5          | 2,4          | 2,3          | -            | 0,4          |
| Культура           | 9            | 43           | 3,6          | 1,7          | 3,3          | 1,7          | 0,8          | 0,6          |
| Всего              | 12           | 43           | 2,7          | 4,0          | 4,4          | 2,8          | 2,2          | 1,7          |

Совокупность причин несвоевременной выплаты заработной платы можно группировать по двум параметрам – зависящие от предприятия и не зависящие от предприятия.

К зависящим от предприятия причинам следует отнести:

- недополучение денежных ресурсов из-за плохой организации сбыта готовой продукции вследствие отсутствия эффективной системы маркетинга;
- нарушение соотношения в сроках и объемах по оплате труда администрации и работников организации;
- отвлечение средств, предназначенных на оплату труда на другие цели (беспроцентное кредитование оборотных средств и т.д.);
- постоянно высокие доходы руководства организации не способствовали заинтересованности его в совершенствовании форм и методов управления, повышении квалификации работников, эффективной работе предприятия.

К причинам, оказывающих косвенное влияние на сроки выплаты заработной платы, можно отнести:

- нехватку денежных средств в стране и как следствие - разрыв цепочки платежей;
- высокий уровень налогообложения, что в условиях дефицита «живых денег» вызывает нехватку средств на выплату заработной платы, так как в первую очередь поступающие средства перечислялись в социальные фонды (пенсионный, занятости, медицинский и т.д.);
- несовершенство нормативно - правовой базы в части ответственности за несвоевременную оплату продукции и труда;

- переход наличных денежных средств в теневую экономику, вывод их из производственной сферы в финансовую и торговую.

Особенностью российской экономической системы является то, что государство законодательно не регулирует гарантии выплаты заработной платы работающим. Механизмы действия коллективных договоров и соглашений в России еще не отлажены и действуют слабо. Поскольку заработная плата необходима для обеспечения жизненного уровня, наемный работник в своих отношениях с нанимателем должен рассчитывать на регулярную и честную выплату сумм, которые ему причитаются.

Ратификация Россией Конвенций и Рекомендаций Сессии МОТ (1928 г.) требует разработки государственной процедуры эффективного регулирования заработной платы, обследования реальной заработной платы и установления системы ее регламентации. Принятый Трудовой Кодекс законодательно эту процедуру утвердил.

К прогрессирующим негативным тенденциям в развитии заработной платы относится ее значительная дифференциация по отраслям экономики, категориям работников, регионам.

В настоящее время диапазон по начисленной заработной плате в разрезе отраслей народного хозяйства достигает 150 и более процентов. По Иркутской области самый высокий уровень оплаты труда наблюдается в цветной металлургии, а самый низкий - в швейной промышленности (табл. 26).

Таблица 26

Уровень средней заработной платы отраслей Иркутской области  
1990-2000 гг.  
(в процентах)

|                                | 1990 г. | 1995г. | 1998 г. | 2000 г. |
|--------------------------------|---------|--------|---------|---------|
| 1. Промышленность всего        | 100     | 100    | 100     | 100     |
| в т.ч. угольная                | 90,3    | 135,0  | 121,3   | 102,0   |
| электроэнергетика              | 106,4   | 144,0  | 148,4   | 134,3   |
| деревообрабатывающая           | 94,6    | 66,9   | 70,0    | 82,5    |
| цветная металлургия            | 147,4   | 194,1  | 241,9   | 221,1   |
| швейная                        | 70,2    | 39,7   | 31,3    | 23,2    |
| пищевая                        | 76,4    | 86,4   | 80,2    | 82,6    |
| 2. Сельское хозяйство<br>всего | 88,9    | 39,7   | 33,6    | 25,5    |
| 3. Лесное хозяйство            | 77,6    | 50,9   | 47,4    | 48,4    |
| 4. Строительство               | 116,3   | 91,2   | 77,9    | 73,0    |
| 5. Транспорт и связь           | 102,4   | 110,5  | 102,5   | 97,1    |
| 6. Просвещение                 | 59,0    | 50,1   | 47,9    | 35,8    |

|                                 |      |      |       |      |
|---------------------------------|------|------|-------|------|
| 7. Наука и научное обслуживание | 98,4 | 54,2 | 121,4 | 64,5 |
| 8. Культура                     | 54,1 | 45,0 | 41,6  | 30,7 |
| 9. Здравоохранение              | 58,0 | 54,2 | 51,5  | 40,0 |
| ИТОГО в среднем по обл.         | 89,5 | 79,9 | 77,7  | 70,9 |

Анализ приведенных данных свидетельствует о большом разрыве уровней заработной платы по отраслям экономики. Во всех отраслях - строительство, транспорт и связь, просвещение, здравоохранение, уровень заработной платы ниже, чем в промышленности. К 2000 году уровень заработной платы работников учреждений просвещения, здравоохранения, культуры составил всего 43,0 – 49,0 процентов от уровня заработной платы в среднем по промышленности. Дифференциация уровня заработной платы по отраслям экономики и отраслям промышленности также достигла значительных размеров.

Различия в оплате труда отраслей экономики и промышленности усугубляются еще и большим диапазоном заработной платы среди категорий работающих. По данным российского мониторинга в расчете на 1 специалиста в 1996 г. в месяц начисляли в среднем 148.5% от заработка рабочего, в нефтеперерабатывающей промышленности - 144.3% от оплаты труда рабочих, в угольной - 145,8 %, в швейной - 252% и обувной - 220,9%. В расчете на одного руководителя заработная плата в среднем по промышленности была начислена выше чем у рабочих на 248,4%, в нефтедобывающей промышленности - на 195,2%, в угольной - на 192,5%, швейной - на 550,5%, обувной - на 361%.

К настоящему времени по данным статистического учета существенных различий в дифференциации заработной платы у категорий работников не произошло.

В странах с рыночной экономикой государственная политика регулирования доходов работников включает, по меньшей мере, три основных направления:

- законодательные установления по корректированию динамики заработной платы в соответствии с ростом инфляции;
- активное вмешательство государства в процесс согласования интересов работников и работодателей (трехсторонние соглашения) с целью контроля за обеспечением общественно приемлемого уровня воспроизводства рабочей силы;
- законодательное установление минимальной заработной платы, гарантирующей социальную защиту доходов на низшей границе оплаты.

В России при формальном существовании всех вышеназванных форм влияния на доходы работающих, практика их реализация свидетельствует об отсутствии контроля за уровнем оплаты труда и его регулированием по мере повышения стоимости жизни. Основной установкой государственной



политики стало жесткое ограничение роста трудовых доходов под предлогом сдерживания инфляции. При инфляции общих издержек производства, это ведет к снижению покупательской способности населения, сужению внутреннего рынка, прогрессирующему падению уровня жизни.

Преодоление кризисного состояния сферы оплаты труда возможно только на основе реального возобновления законодательного регулирования процессов в установлении гарантированного уровня заработной платы, повышении производительности. Очевидно, что в соответствии с мировой практикой регулирующее законодательное воздействие государства на уровень и динамику заработной платы должно возрасти.

Первая задача состоит в повышении реальной заработной платы до стоимости рабочей силы. При этом следует исходить из положений Всеобщей декларации прав человека, принятой и провозглашенной Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. Статья 23 (п.3). Декларация предусматривает, что «...каждый работающий имеет право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи и дополняемое, при необходимости, другими средствами социального обеспечения».

Статья 25 этой Декларации провозглашает: «...каждый человек имеет право на такой жизненный уровень, включая пищу, одежду, жилище, медицинский уход и необходимое социальное обслуживание, который необходим для поддержания здоровья и благосостояния его самого и его семьи, и право на обеспечение на случай безработицы, болезни, инвалидности, вдовства, наступления старости или иного случая утраты средств к существованию по не зависящим от него обстоятельствам».

Задачу сближения минимальной заработной платы с прожиточным минимумом, а затем с минимальным потребительским бюджетом, возможно, решить только на основе выхода из социально-экономического кризиса и повышения эффективности производства. Это, в свою очередь, потребует существенной корректировки тактики и стратегии дальнейшего проведения экономической реформы, определения основных направлений развития экономики.

Устранение неоправданно большой дифференциации в оплате труда по категориям работников, отраслям и территориям – второй шаг на пути преодоления негативных явлений в организации заработной платы и восстановления ее стимулирующей функции. Эта задача может быть решена путем установления и поддержания рациональных пропорций в соотношении оплаты простого и сложного труда, труда, требующего от работника различного уровня квалификации.

Существенную роль в повышении стимулирующей роли заработной платы призвано сыграть рациональное применение форм и систем зара-

ботной платы, поощрительных выплат за высокие индивидуальные и коллективные результаты труда.

Реализация названных подходов к совершенствованию практики оплаты труда предполагает приведение в действие механизма регулирования заработной платы (доходов трудящихся) на основе сочетания государственного и коллективно-договорного регулирования процессов формирования и дифференциации заработной платы рабочих и служащих.

### **3.3 Государственное регулирование оплаты труда на зарубежных предприятиях**

В условиях развитой рыночной экономики государство проводит определенную политику, направленную на формирование доходов и заработной платы работающих. Характерной чертой заработной платы в развитых странах является ее стабильность и предсказуемость изменений в связи с социально-экономическим развитием. Во многих странах прогнозируются тенденции развития профессионально-квалификационного состава кадров, уровень заработной платы по отраслям.

Главная функция государства при регулировании заработной платы заключается в обеспечении определенного уровня жизни населения. Механизмами государственного регулирования заработной платы являются государственные акты, устанавливающие минимальную заработную плату, обязанность работодателя корректировать заработную плату в связи с ростом цен, проведение соответствующей налоговой политики.

*Государственное регулирование минимальной заработной платы* является инструментом макроэкономической политики и на национальном уровне обеспечивает рост и распределение доходов населения, повышение покупательной способности, регулирование экономических процессов.

Критерии установления минимальной заработной платы определены Конвенцией Международной Организации Труда № 131 от 1970г. «О минимальной заработной плате» (25).

Изменение общего уровня заработной платы в стране со стороны государства регулируется либо путем установления относительно высокого размера минимальной заработной платы, либо путем создания системы ставок по отраслям и профессиональным категориям работников. Немаловажное значение имеет законодательно предусмотренное косвенное влияние на повышение других выплат и тарифных ставок (окладов), применение специальных ставок минимальной заработной платы для некоторых категорий трудящихся.

В развитых странах мира устанавливаются часовые тарифные ставки, причем, минимальное их значение согласовывается с общей политикой государства, подлежит обсуждению с заинтересованными предприятиями и трудящимися, зависит от реальной заработной платы, условий ее регламентации и условий труда в соответствующих отраслях и секторах экономики.

Конвенцией 26 и Рекомендацией 30 принятых на одиннадцатой Сессии МОТ в Женеве 30 мая-18 июня 1928 года определена процедура, с помощью которой могут устанавливаться минимальные ставки заработной платы трудящихся, занятых в определенных отраслях или секторах промышленности. В частности, это распространяется на занятых в домашнем производстве, в котором не существует установленной процедуры эффективного регулирования заработной платы посредством коллективного договора или иным путем и где заработная плата исключительно низка (24).

В странах ратифицировавших данную Конвенцию и Рекомендации, при установлении минимальной заработной платы проводится обследование реальной заработной платы и системы регламентации заработной платы, если такие существуют.

Исследование достигнутого уровня заработной платы по отраслям и секторам промышленности, согласовывается с общей политикой государства и подлежит обсуждению с заинтересованными предпринимателями и трудящимися. Для определения минимальных ставок заработной платы учитывается необходимость обеспечить заинтересованным трудящимся удовлетворительный уровень жизни.

В 1951 г. Конвенция N 99 и Рекомендация N 89 МОТ распространили процедуру установления минимальной заработной платы на сельскохозяйственных рабочих. Некоторые положения Конвенций МОТ 1928 и 1951 годов нашли свое отражение в Конвенции N 131 и Рекомендациях N 135 «Об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран», принятых Международной конференцией труда (1970 г.). Согласно этих документов минимальная заработная плата должна обеспечивать нормальные условия для воспроизводства материальных и духовных потребностей человека, занятого простым, неквалифицированным трудом.

Минимальный уровень оплаты труда рассматривается как основа всей системы оплаты труда, который должен гарантировать удовлетворение основных потребностей человека.

Критерии, применяемые к определению основных человеческих потребностей, применяют различные и зависят они в основном от уровня развития страны. В одних странах при определении минимального уровня оплаты труда за основу берется бюджет прожиточного минимума, в других странах - обеспечение «удовлетворительного уровня жизни» или «уровня жизни, соответствующего человеческому достоинству».

Например, в ФРГ Закон 1952 года определяет, что минимальная заработная плата должна гарантировать удовлетворение не только экономических, но и социальных нужд работающего.

В Индии с 1957 года целью минимальной заработной платы является удовлетворение лишь минимальных человеческих потребностей работающего и его семьи.

В Японии, принятый в 1959 году Закон о минимальной заработной плате содействует стабилизации условий жизни, повышению качества рабочей силы, улучшению условий труда низкооплачиваемых работников.

Исследуя трудовое право Франции, следует отметить, что государство обеспечивает наемным рабочим защиту установлением гарантированного минимума заработной платы (СМИГ) и сохраняет некоторый контроль над изменением размера зарплаты. Установление минимальной заработной платы во Франции начато с принятием Закона в феврале 1950 года и Указа о межпрофессиональном гарантированном уровне заработной платы (в августе 1950 года) в размере 78 франков (старых) в час.

С 1952 г. профсоюзы добились утверждения положения, при котором автоматически возрастает СМИГ при увеличении потребительских цен. Применение этой системы не принесло положительных результатов, так как развитие СМИГ шло с опозданием от общего повышения зарплаты.

С 1970 г. Правительством Франции устанавливается межпрофессиональный минимум «роста» заработной платы (СМИК), как правило, один раз в год - 1 июня. СМИК должен соблюдаться на всех предприятиях и предоставляться всем трудящимся в возрасте от 18 лет с нормальными физическими способностями. Обязательства по выполнению СМИК носят публично-правовой порядок и попадают под действие уголовного права (14, с.57).

Согласно трудовому законодательству Франции, государство не только защищает работодателей законами, но и отслеживает уровень дохода работающих в пределах, необходимых для содержания их семей и восстановления трудоспособности. Так, работодатель обязан оплачивать заработную плату «...бумажными или металлическими деньгами...» (14, с.58).

В США установление минимальной заработной платы произошло в 1938 году Законом «О справедливых условиях найма». Этим же Законом определено соотношение минимальной и средней заработной платы в экономике региона, отрасли, страны. На протяжении всех последующих лет соотношение минимальной и средней заработной платы составляло от 35 до 50 %. К настоящему времени оно достигло 40 %. Молодежи 16 лет и старше, сочетающей учебу с работой, разрешено устанавливать минимальную заработную плату на 25% ниже, а учащимся очных форм обучения, работающим в период каникул - на 15% ниже минимальной заработной платы определенной для остальных работников. Инвалидам с пониженной трудоспособностью установленный государ-

ством минимум заработной платы может быть понижен на величину разницы в производительности труда между инвалидом и трудоспособным работником.

В Великобритании в 1959 году Закон «О Советах по заработной плате» поручил Министру Труда устанавливать минимальную заработную отдельным, социально незащищенным работникам, в первую очередь молодежи. До 1975 года специально созданные из представителей профсоюзов, работодателей и трех независимых членов, назначенных Министром Труда, региональные и местные Советы по заработной плате подготавливали предложения об установлении минимума оплаты отдельным категориям работников. С 1975 года Советам по заработной плате, было предоставлено право самостоятельно решать вопросы по установлению минимальной заработной платы для отдельных категорий работников. В 1993 году в связи с развитой системой коллективно-договорного регулирования трудовых отношений, проблемы решения уровня минимальной оплаты труда переданы на рассмотрение коллективной автономии, а Советы по заработной плате устранены.

Поддержание покупательной способности регулируется государственными органами в странах с рыночной экономикой преимущественно *индексацией заработной платы*. Это автоматическое повышение заработной платы с учетом изменения индекса потребительских цен за определенный период. Важным моментом в механизме индексации является выбор базы для расчета повышения заработной платы. Индекс потребительских цен может рассчитываться центральными или региональными статистическими органами. В большинстве стран за базу расчета принимается общенациональный индекс цен.

Единовременное одинаковое для всех работников повышение заработной платы в твердых размерах в связи с ростом потребительских цен имеет ряд недостатков. Повышение заработной платы вслед за ростом цен не достигает намеченной цели – не допустить снижения уровня жизни населения. Корректировка заработной платы в связи с ростом цен, распространяясь на весь персонал, ослабляет действие стимулирующей функции заработной платы, особенно для работников с высокой квалификацией и высокими результатами труда, сокращает дифференциацию между высоко - и низкооплачиваемыми категориями трудящихся. Немаловажную роль в непринятии данного метода повышения заработной платы играют и методические трудности подсчета уровня роста цен и субъективизм расчетов.

Исследователи отмечают, что порядок индексации заработной платы в странах с рыночной экономикой весьма разнообразен ( 46).

Например, в Бельгии, Греции, Дании, Италии и Нидерландах он носит общенациональный характер и оговаривается в трехсторонних национальных соглашениях. Повышение минимальной заработной платы происходит либо на периодической основе, либо на основе превышения предельной величины. Периодическое повышение может происходить ежеквартально или ежегодно, или на

определенную дату. По второму варианту устанавливается предел роста индекса цен, допустим 3%, и при его превышении проводится индексация минимальной заработной платы.

В Японии, Великобритании, Швейцарии индексация заработной платы проводится на уровне отраслей и фирм, путем заключения коллективных договоров между работодателями и профсоюзами.

В ряде стран - Австрии, Германии, Норвегии, Португалии, Швеции формальный механизм индексации, обеспечивающий автоматическое повышение заработной платы с учетом роста потребительских цен, практически отсутствует. Уровень реальной заработной платы поддерживается путем пересмотра тарифных ставок и окладов при заключении коллективных договоров, отраслевых и профессиональных соглашений.

*Налоговая политика* в отношении заработной платы в странах с рыночной экономикой строится с учетом семейного положения физических налогоплательщиков.

В Германии предусмотрена дифференциация налогообложения работающих по 6 группам лиц, имеющих различное семейное положение. В США супругам разрешается совместное заполнение налоговой декларации, в целях нивелирования более высокого уровня доходов одного из супругов за счет меньшего у другого. Во Франции при налогообложении учитываются семейные коэффициенты от 1 – для взрослого и 0,5 – для детей и другие иждивенцев.

При наличии кризисных явлений, когда темпы роста заработной платы, цен на выпускаемую продукцию, опережают среднестатистические показатели роста производительности и объема, правительства стран с рыночной экономикой проводят ограничительную политику. На государственном уровне ограничивается рост цен в экономике и рост заработной платы. В США к такой политике прибегали администрации Р. Никсона, Д. Картера, Р. Рейгана. В 2002 году политику «замораживания» заработной платы и цен на потребительские товары применили в Японии. При переговорном процессе профсоюзные органы в такие периоды развития экономики отказываются от высоких требований в отношении повышения заработной платы.

В странах с рыночной экономикой государственные предприятия используют труд 15-20% общей численности работников. Уровень их заработной платы формируется под прямым воздействием государства. Исходя из того, что государственные предприятия работают на принципах хозяйственной самостоятельности и окупаемости, участвуют наряду с частными фирмами в конкурентной борьбе, при установлении им заработной платы государство придерживается определенных принципов. Главное заключается в том, что заработная плата работников государственного сектора экономики устанавливается в том же порядке, что и на частных предприятиях. Уровень заработной платы работников государственных предприятий устанавливается достаточно высоким для

привлечений нужных специалистов с необходимой квалификацией. Это положение согласуется с возможностями государства по выделению в условиях сложившейся экономической, финансовой и социальной ситуации, денежных ресурсов на выполнение запланированных объемов работ.

Большое значение придается достижению баланса в оплате труда между государственным и частным секторами экономики. В этих целях правительственные органы ведут сопоставление данных предприятий в обоих секторах экономики по определенному кругу показателей, в частности - по рабочим местам, профессиям, сопоставление размера заработной платы, социальных выплат и льгот, включая пенсии от предприятий, продолжительности рабочего времени, оплачиваемым отпускам и другим социальным гарантиям. Государственные органы периодически проводят обследования по размерам заработной платы, и частные компании представляют все необходимые для этого данные.

Значительное внимание в вопросах регулирования заработной платы уделяется ее отраслевой и профессиональной дифференциации. Максимальное отличие в уровнях заработной платы по различным отраслям составляет не более 30%. А дифференциация заработной платы по профессионально-квалификационным группам практически во всех развитых странах с рыночной экономикой близка между собой (46, с. 14). Главным фактором, определяющим размер и дифференциацию заработной платы по профессионально – квалификационным группам является образование и квалификация, учитываются также условия труда и ответственность за выполненную работу.

Особо следует остановиться на механизмах регулирования уровня заработной платы работников. Поскольку характерной чертой ее организации в развитых странах является предсказуемость изменений в связи с социально-экономическим развитием и гарантированная государством стабильность уровня заработной платы.

Важным моментом в определении уровня заработной платы является прогнозирование и планирование. Прогнозируя рынок труда, определяются тенденции не только количественного увеличения численности занятых, но и тенденции развития профессионально-квалификационного состава кадров, уровень заработной платы по отраслям, регионам и ключевым профессиям. Практика прогнозирования занятости в развитых странах с рыночной экономикой позволяет отследить рост занятых работников по профессиям, востребованность которых будет высока в определенный период времени, по предполагаемому уровню заработной платы. Это ориентирует развитие рабочей силы по профессиям и создает возможности организовать дальнейшее повышение образовательного уровня работников.

Общие параметры формирования заработной платы, заданные государственными органами, конкретизируются при проведении коллективных переговоров на общенациональном, отраслевом и фирменном уровнях. Коллективные

договоры, заключаемые сторонами переговорного процесса, имеют силу закона и обязательны для выполнения.

Общенациональные коллективные договоры регулируют минимальный размер оплаты труда, механизм ее повышения в связи с ростом потребительских цен. На отраслевом уровне устанавливаются минимальные тарифные ставки по основным профессионально-квалификационным группам, формы и системы оплаты труда, виды и размеры доплат и надбавок, механизм индексации заработной платы, порядок и размеры выходных пособий, социальные выплаты и льготы. На базе отраслевых коллективных договоров разрабатываются колдоговор для организации.

Стандартизация условий в оплате труда достигается за счет того, что при проведении переговоров профсоюзы и работодатели ориентируются на минимальные тарифные ставки ведущих отраслей экономики.

Для работников предприятий, где нет профсоюзов или действуют особые условия труда, заработная плата устанавливается в индивидуальных контрактах, с учетом общих параметров формирования заработной платы. В Германии, например, профсоюзами охвачено всего 40 % работающих, но за счет того, что государство имеет право распространять на все предприятия минимальные тарифные ставки, отраженные в коллективных договорах ведущих отраслей, уровень заработной платы работников поддерживается на средне статистическом уровне в отрасли и по профессионально-квалификационным характеристикам.

Механизм повышения заработной платы отработан и функционирует обычно на общенациональном и фирменном уровнях управления. Правительства стран определяют перспективы экономического развития на предстоящий год и рекомендуют темпы роста потребительских цен и заработной платы. Рост заработной платы соотносится с ожидаемым ростом производительности труда и ростом потребительских цен. В Германии с 1963 года такие рекомендации ежегодно до 15 ноября представляет Совет экономических экспертов (5 человек), назначаемый Президентом страны.

На внутрифирменном уровне организации проводят анализ возможностей повышения оплаты труда. Учитываются также условия рынка спроса и предложения рабочей силы по отдельным профессиям и специальностям. Большую роль играет в размерах и сроках повышения заработной платы уровень производительности труда, соотношение издержек на рабочую силу в общем объеме издержек, уровень прибыльности, перспективы развития.

В современной рыночной экономике заработная плата не является единственным источником возмещения затрат на рабочую силу. Кроме заработной платы работники получают различного рода социальные выплаты, дивиденды на акции, натуральные выплаты и услуги. В экономической литературе (46) издержки на рабочую силу обычно группируют по пяти элементам:



- оплата выполненной работы, состоящая из заработной платы, надбавок за сверхурочную и многосменную работу, за работу в ночные смены и праздничные дни, комиссионные, надбавки за стаж работы, тяжелые и вредные условия труда, районные коэффициенты;

- оплата неотработанного времени, в том числе ежегодный отпуск, дни болезни, законодательно установленные нерабочие и праздничные дни, выполнение общественных функций и т. д.;

- специальные выплаты – дополнительные суммы к отпуску, премии по результатам работы за год, разовые премии, юбилейные выплаты и др.;

- расходы, связанные с государственным социальным обеспечением – обязательные взносы в пенсионный фонд, фонды пособий по безработице, страховые пособия в связи с несчастным случаем на производстве и др.;

- социальные выплаты и социальная помощь от предприятий – дополнительные (к государственным) пенсии по возрасту, пособия по безработице, оплата медицинского обслуживания, семейная социальная помощь, жилищная помощь, транспортная помощь, социальное обслуживание на предприятии – содержание рабочих столовых, спортивно-оздоровительных учреждений, медпунктов; участие трудящихся в финансовой деятельности предприятия

Такой высокий уровень организации заработной платы достигается постепенными ее преобразованиями, основанными на экономических расчетах соотношений производительности и оплаты труда.

Законодательством ряда стран предусмотрена защита работников от несвоевременной выплаты заработной платы, обеспечения дохода в период ликвидации фирм и компаний.

В странах с рыночной экономикой трудовой договор рассматривается как особая разновидность частноправной сделки, конструируемой в соответствии с правилами договорного, обязательного права. Игнорирование работодателем договорной обязанности по выплате заработной платы делает его с точки зрения гражданского законодательства не выполняющим обязательства должником по денежному обязательству со всеми вытекающими последствиями.

Гражданское законодательство устанавливает многочисленные и однотипные во всех странах средства, направленные на то, чтобы побудить должника (работодателя) исполнить свои обязательства перед кредитором (работником). Способы защиты гражданских прав включают возмещение убытков, взыскание неустойки, присуждение к исполнению обязанностей в натуре, восстановлению положения, существовавшего до нарушения прав. При исполнении судебных решений по взысканию сумм задержанной заработной платы судами используется конструкция «*quantum meriti*» (право получать заслуженное, наработанное).

С точки зрения гражданского права работодатель, не выплативший должным образом и в надлежащий срок заработную плату, должен нести ответ-

ственность за неисполнение денежного обязательства, ведущее к его необоснованному обогащению за счет работника-кредитора. Наиболее распространенный вид ответственности за пользование чужими денежными средствами вследствие их неправомерного удержания – это уплата процентов за сумму этих средств. Размер процентов определяется по разному в разных странах, но чаще всего, он равен ставке банковского процента, существующей по месту нахождения кредитора на день исполнения обязательств.

В зарубежной практике все страны имеют специальные Законы о защите прав на своевременную выплату заработной платы и об ответственности работодателей за задержку ее выплаты. Во многих странах система ответственности за задержку заработной платы, установленная трудовым законодательством, существует одновременно с гражданско-правовой ответственностью, дополняет ее другими видами ответственности, отсутствующими в гражданском праве.

Например, согласно законодательства, действующего в Португалии, ответственность работодателя наступает в случае невыплат заработной платы равной месячному заработку работника или когда задержка выплат превышает 90 дней, независимо от величины невыплаченной суммы. По заявлению заинтересованной стороны Министр занятости страны специальным актом объявляет, что данное предприятие является должником своих работников в отношении заработной платы. Издание такого административного постановления дает право любому затронутому неплатежами работнику либо приостановить трудовой контракт, либо потребовать его прекращения с выплатой соответствующих компенсаций. Приостановка трудового договора не лишает работника права на получение задержанной заработной платы с процентами. В период приостановки трудовых отношений заработная плата не выплачивается, но работник получает пособие по безработице и прочие выплаты из фондов социального обеспечения. В этот период работник вправе устроиться на другую работу, и это не отразится на его правах в отношении прежнего нанимателя.

Работнику предоставлено также право избрать другой вариант (Закон №17 от 1986 г.) – прекратить по своей инициативе трудовое соглашение. В этом случае он получает пособие и возмещения, предусмотренные трудовым законодательством в связи с расторжением трудового договора по вине предпринимателя. Работник приобретает право на пособие по безработице и приоритетное право быть принятым на государственные курсы по профессиональному обучению и переобучению, организуемыми центрами занятости.

Этим же Законом работникам, в отношении которых была допущена невыплата заработной платы, установлены дополнительные льготы:

- приостановка процедуры взыскания некоторых налоговых платежей;
- приостановка судебных решений о взыскании квартирной платы, если доказано, что просрочка платы за жилье вызвана задержкой заработной платы.

В Израиле компенсации работникам, несвоевременно получающим заработную плату, регулируются Законом 1958 года, согласно которому им предоставляется право получения компенсационного возмещения за задержку заработной платы. Отсчет времени возмещения начинается с 9-го дня после того, как выплаты должны быть произведены в установленные сроки. Определено два варианта такого возмещения. Законом также предусмотрено положение, когда суд может признать задержку выплаты заработной платы обоснованной, т.е. вызванной обстоятельствами, находящимися вне контроля работодателя.

В Гонконге действует «Ордонанс занятости», который содержит специальную главу об ответственности работодателя за невыплату заработной платы. Если такое нарушение произведено умышленно и без уважительных причин, то оно рассматривается как уголовное правонарушение и карается крупным штрафом. Работник, не получивший положенную ему заработную плату, может обратиться в суд с просьбой об аресте предпринимателя. Согласно «Ордонанса занятости» работодатель имеет право заключать трудовые договоры только тогда, когда у него имеются разумные основания считать себя способным выплачивать заработную плату нанимаемым рабочим.

Отсутствие в некоторых странах специального Закона о защите прав работников при невыплате заработной платы не освобождает работодателей от ответственности за ее задержку. Так, в Великобритании, с точки зрения судебной практики, главной подразумеваемой обязанностью работодателя является полностью и своевременно выплачивать заработную плату в соответствии с условиями трудового договора. Несоблюдение этой обязанности рассматривается как грубое нарушение договора, которое дает право работнику на возмещение вреда и служит основанием расторжения трудового договора с возложением вины на работодателя.

В странах с рыночной экономикой отработан механизм защиты работников в отношении заработной платы в случае признания работодателя банкротом. Базисная норма, содержащая минимальные гарантии для работников, определена в статье 11 Конвенции № 95 МОТ. Конвенция вступила в силу 24 сентября 1952 года (24). Согласно положений Концепции, в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке, трудящиеся, занятые на этом предприятии, пользуются положением привилегированных кредиторов либо в отношении заработной платы, которая им причитается за услуги, оказанные в предшествовавший банкротству или ликвидации период, который определяется национальным законодательством, либо в отношении заработной платы, сумма которой не превосходит суммы, предписанной национальным законодательством. Заработная плата, составляющая этот привилегированный кредит, подлежит выплате полностью до того, как обычные кредиторы смогут потребовать свою долю.

Наиболее распространенными в практической деятельности являются два способа защиты работников – система привилегий или преференций и возмещение невыплаченной заработной платы через страховые фонды.

Система привилегий или преференций является традиционной для многих стран. Она сложилась еще в XIX веке, функционирует почти во всех странах, получив закрепление в гражданском законодательстве, законах о банкротстве. Суть ее состоит в том, что претензии работников по заработной плате к предприятию - банкроту имеют приоритет перед требованиями других кредиторов, то есть иски работников должны быть удовлетворены до исков других кредиторов общего должника, против которого возбуждено дело о несостоятельности (неплатежеспособности).

Например, во Франции законодательно работник защищен только от нечестности работодателя, но и от его возможной неплатежеспособности. Объявлено преимущество в выплате заработной платы перед другими платежами и установлено, что ее большая часть (за 60 рабочих дней) не передается другому лицу.

Максимальный период выплат ограничен и определен в разных странах законодательно. Например, в США, Канаде он составляет 3 месяца, Великобритании – 4 месяца, Португалии, Швейцарии, Франции – 6 месяцев, ФРГ, Испании – 12 месяцев. Обычно устанавливается и максимальный размер выплат. Либо он соотносится с государственным установленным минимальным размером оплаты труда (в виде кратного отношения), либо с базовой заработной платой, используемой для расчета взносов в фонд социального страхования (Франция, Испания), либо этот предел составляет твердую сумму (США, Канада, Бельгия). При наличии инфляции, невыплаченная сумма заработной платы индексируется, и лишь в некоторых странах (Италия) законодательно не ограничен предельный размер выплат в пользу уволенных работников.

В Финляндии в случае банкротства предприятия выплата заработной платы обеспечивается Правительством. Работнику гарантируется заработная плата до 3-х месяцев. Эту сумму выплачивают органы занятости, которые взыскивают ее с предпринимателя в порядке регрессивного иска.

В США существует специальная система гарантий выплат заработной платы в строительной отрасли. В соответствии с федеральным законодательством и законам некоторых штатов предприятие, имеющее контракт на строительство в государственном секторе, должно гарантировать выплату заработной платы в случае его банкротства. Для обеспечения этой гарантии определенные денежные суммы, предназначенные для выплаты заработной платы, либо депонируются в государственных ценных бумагах, либо даются гарантии независимым финансовым учреждениям, к которым в случае необходимости могут обратиться работники.

В некоторых странах (США, ФРГ, Швеция, Финляндия) создаются специальные гарантийные фонды, которые обеспечивают работникам выплату дополнительных заводских пенсий, назначенных обанкротившимися предприятиями.

Активная политика государства в формировании доходов населения обеспечивает в странах с рыночной экономикой управление заработной платой, как строго регулируемый процесс, охватывающий все уровни управления хозяйством.

### **3.4. Влияние повышения производительности на размер заработной платы.**

В настоящее время, как уже отмечалось, принято говорить об исчезновении в экономике России заработной платы как экономической категории, о превращении ее в некую социальную выплату работнику, не связанную с общественной оценкой ни качества, ни количества, ни результатов его труда. Реформирование трудовых отношений, в связи с принятием Трудового Кодекса РФ, ставит в первую очередь вопросы определения критериев установления заработной платы в стране, восстановления ее основных функций. Начиная с первой, воспроизводственной функции возникает необходимость повышения заработной платы. В настоящее время это является не только требованием самих работников и профсоюзов. Это требование превратилось сейчас в потребность всего общества и обусловлено уровнем его развития. Это подтверждается следующими соображениями:

- для возрождения и подъема национального производства необходим внутренний рынок. В свою очередь, чтобы он был, люди должны что-нибудь покупать, но чтобы купить, нужны деньги. Таким образом, должна быть задействована связь: я получаю зарплату – я покупаю товар. Если эта связь разорвана, при низкой заработной плате, национальному производству не подняться. Таким образом, повышение уровня заработной платы, как минимального, так и общего, необходимо для увеличения совокупного спроса;

- для подъема экономики нужны инвестиции. К настоящему времени уже стало ясно, что необходимо ориентироваться не только на иностранные инвестиции, но и на собственные источники. Жесткое сдерживание повышения заработной платы не позволяет создать накопления средств, которые можно было бы вкладывать в национальное производство;

- в рыночной экономике, экономике самофинансирования, самокупаемости, эти принципы не могут распространяться только на экономику. Человек также должен полностью сам обеспечивать себя и семью за счет заработка от своего собственного труда. Иначе это не рыночные отношения, следовательно, и экономическая система без них не может быть рыночной. Таким образом, вопрос повышения цены рабочей силы является сейчас одним из главных. Бо-

лее того, он стал одним из главных и для правительства, так как оно больше не может субсидировать социальную сферу. Отсюда следует, что эту нагрузку должен взять на себя человек, полностью оплачивая и лекарства, и жилье, и обучение детей, откладывая средства на старость и так далее. Таким образом, формирующаяся новая модель расходов человека, строящаяся на платности, требует повышения уровня его доходов, и в первую очередь трудовых, то есть повышение заработной платы. В то же время, предложения о повышении минимальной заработной платы до уровня прожиточного минимума пока не находят поддержки в виду возникающих последствий - повышения размеров пособий на детей и других социальных выплат. На самом деле это не так, ибо одновременно увеличиваются поступления в бюджет, поскольку к минимальной заработной плате привязано множество разного рода пошлин, налогов и отчислений во внебюджетные фонды. Следовательно, параллельно с увеличением минимальной заработной платы должен быть решен вопрос об ее отрыве от трансфертов;

- проведение налоговой реформы также увязывается с необходимостью повышения заработной платы. Не затрагивая другие аспекты ее проведения, следует обратить внимание на расхожее мнение о том, что наш товаропроизводитель уже не может выдерживать непомерное бремя налогов (из-за чего производство не может развиваться, а многие работодатели «ушли в тень»), а потому часть его нужно переложить на население. Но население может заплатить налоги лишь тогда, когда есть из чего платить.

Проблемы возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы и повышения ее цены нужно рассматривать в комплексе и регулировать не только заработную плату, а все затраты на рабочую силу. В российской экономике пока не действует механизм возмещения этих затрат, не выявлены болевые точки, и не определены подходы к регулированию затрат, включающих и оплату труда, и социальные расходы предприятия, не учтены все факторы, участвующие в процессе воспроизводства рабочей силы.

Осознание необходимости изменений в политике зарплаты, адекватных новым экономическим условиям, предложения о повышении заработной платы чаще всего блокируются ссылками на опасность инфляции. В то же время связь инфляции и безработицы позволят искать и находить для России позитивные решения. Теоретически речь идет о выборе одного из двух вариантов:

- высокая инфляция при низком уровне безработицы;
- высокая безработица при сравнительно низком уровне инфляции.

Более целесообразным многие ученые и практики считают первый вариант, так как при втором варианте безработица, превысив критическую массу, приведет к социальному взрыву со всеми вытекающими для общества последствиями.

В настоящее же время при относительно низком уровне официальной безработицы и невысоком уровне инфляции, «точек» роста и стимулов к повышению заработной платы нет. Это объясняет всю остроту проблемы заработной платы, необходимость ее неотложного решения, так как в общем, хозяйственном механизме заработная плата – не пассивный, а активный элемент.

Что касается стимулирующей (мотивационной) функции заработной платы, то для ее восстановления в стране имеется как минимум два благоприятных условия:

- отечественный и зарубежный опыт стимулирования работников;
- правовое обеспечение самостоятельности предприятий в выборе форм и систем оплаты труда.

В целом решение вопросов заработной платы (минимальный уровень, соотношения в размерах оплаты по категориям работников и отраслей, налогообложение заработной платы, индексация и другое) уже стало предметом большой политики. По мнению председателя координационного совета Объединения работодателей России, реформирование оплаты труда должно осуществляться не на основе экономических методов (преимущественно через налоговое регулирование), а только на основе повышения эффективности труда, вовлечения всех возможных видов ресурсов, которые сейчас скрыты, в трудовой процесс. Необходимо выходить на тесную зависимость заработной платы от высокоэффективной работы.

Зарубежные специалисты считают, что повышение заработной платы непременно должно быть связано с ростом производительности труда. Конечно, заработная плата не всегда определяется только производительностью. На нее влияют такие факторы, как: рост цен, желание работников повысить свой уровень жизни, обеспеченность трудовыми ресурсами и уровень занятости. Однако, если уровень роста заработной платы превышает уровень роста производительности труда, предприятие либо «проедает» свою прибыль либо повышает цену реализации продукции. Повышение заработной платы с опережением роста производительности может быть допустимо лишь как краткосрочная тактическая мера, в противном случае это может отрицательно сказаться на стабильности работы предприятия.

Показатель производительности является основным фактором экономического роста, более высокого уровня жизни населения, улучшения национального платежного баланса, сдерживания роста инфляции.

Международная практика реализации концепции производительности главной целью ставит справедливое распределение результатов ее повышения не только среди работников предприятия, но и всех участников процесса.

При создании новой стоимости предприятие стремится путем лучшей организации повысить эффективность использования своих внутренних ресурсов: трудовых, финансовых, управленческих. В то же время предприятие нуждается

в поддержке сторонних различных участников при реализации результатов и развитии своей деятельности. К ним относятся коммерческие организации, банки и другие посредники, политические и общественные организации. Примером такого внутреннего сотрудничества является взаимодействие администрации с профсоюзами в работе по повышению производительности и справедливое распределение полученных результатов между работниками с целью повышения их уровня жизни.

В то же время, успешно работающее предприятие вносит вклад в решение социальных проблем и экономику государства путем пропорционального распределения результатов повышения производительности среди потребителей его продукции, поставщиков, акционеров, банков, властных структур всех уровней государственного управления – федерального, областного, местного.

Кроме прямого увеличения доходов работников при повышении производительности общество получает от предприятий умеренные цены на производимую ими продукцию высокого качества и нужного ассортимента, своевременно выплачиваемые налоги в федеральный, областной и местный бюджеты и рентные платежи. Акционеры получают дивиденды, а банки, кредитные и страховые организации – проценты. Для расширения деятельности предприятия создаются фонды развития производства. Работники предприятий, кроме роста заработной платы, получают перераспределенную часть прибыли в виде доплат и социальных льгот.

Основная идея увеличения заработной платы, как результата распределения плодов производительности труда, состоит в понимании работниками и предпринимателями необходимости роста производительности, как основы повышения заработной платы, в результате прироста прибыли.

Для установления заработной платы на основе распределения прибыли, полученной в результате роста производительности, а не за счет увеличения цены продукции, на уровне организации решаются следующие задачи:

- содействие лучшему пониманию, как работниками, так и предпринимателями взаимосвязи между производительностью труда и заработной платой.
- повышение производительности труда в результате сотрудничества профсоюзов с администрацией.
- развитие интереса у работников в повышении производительности, начиная от отдельного рабочего места.
- стабилизация отношений профсоюзов с администрацией. развитие коллективно-договорных отношений.

Администрации фирм и предприятий, стимулируя повышение производительности, проводят специальные меры по совершенствованию системы заработной платы на основе распределения прибыли:



- доводят до сведения всех работников компании, что заработная плата зависит от повышения производительности;
- практикуют совместное обсуждение работниками с администрацией принципов распределения полученной прибыли в результате роста производительности, гарантирующих справедливую долю, причитающуюся работникам.

Рассматривая зарубежную практику сотрудничества администрации фирм и компаний с работниками по поводу распределения дополнительно полученной прибыли за счет роста производительности, прослеживается разработка четкой понятной системы повышения заработной платы, расчета ее тарифной части и доплат на основе связи производительности с основной оплатой и премиями.

Администрации фирм и компаний при проведении мероприятий по повышению производительности труда получают одобрение и согласие работников, повышают действенность консультаций между работниками и администрацией.

Исследователи - бихейвиористы в результате изучения теории ожидания установили, что рост заработной платы стимулирует повышение производительности труда при двух условиях. Во – первых, работники должны придавать зарплате большое значение. Во – вторых, работники должны видеть связь между заработной платой и производительностью, верить, что рост производительности обязательно приведет к росту заработной платы.

Необходимо учитывать тот факт, что для всех работников требуется наличие связи между зарплатой и достигнутыми трудовыми результатами, т. е. оплата труда должна производиться по конечному результату деятельности.

Внедрение на предприятиях механизма распределения прибыли от повышения производительности сказывается во влиянии на работников по следующим направлениям.

*Мотивация.* Если доля работников в прибыли остается постоянной, то с ростом прибыли в результате повышения производительности труда соответственно увеличится и заработная плата. Следовательно, распределение прибыли является для работников мотивирующим фактором повышения производительности труда. Если работники добровольно участвуют в распределении прибыли, то это распределение является для них психологической мотивацией повышения производительности труда. Предусматривается и желание работников участвовать в мероприятиях по повышению производительности, расчетах прибыли, распределении прибыли.

*Развивается сотрудничество профсоюзов с администрацией фирм и компаний.* Проводимые обсуждения помогают работникам, и администрации прийти к взаимопониманию по вопросам связи прибыли и производительности. Распределение полученной прибыли отражает состояние этого сотрудни-

чества и стимулирует тесное партнерство между работниками и администрацией.

Это важно и для *долгосрочного планирования управления*. Если предприятие выплачивает заработную плату выше уровня прибылей от повышения производительности, то его существование неизбежно находится под угрозой. Если на заработную плату влияют социальные факторы, предприятие должно разработать план оплаты по труду как составную часть долгосрочного плана развития предприятия. Система распределения прибыли утверждает, что рост заработной платы определяется в соответствии с получаемой прибылью. Однако, ее организация должна стимулировать еще большее увеличение прибыли, которая, в свою очередь, даст предприятию возможность платить заработную плату соответственно существующему уровню потребностей.

За рубежом существует множество систем, которые предполагают участие работников в распределении прибыли. Их цель – материально заинтересовать работников в повышении производительности, сделать их «соучастниками» распределения высоких прибылей от эффективной деятельности.

Безусловно, нет препятствий для того, чтобы они использовались и в отечественных организациях взамен тех, которые были распространены ранее, с целью повышения значения стимулирующей функции оплаты труда. Обязательным условием при этом является учет специфики нашей страны, ее социально-экономического развития, опыт организации оплаты труда, накопленного за прошедшие десятилетия, а также специфики конкретного региона и, конечно же организации.

В России пока не отработан действенный механизм формирования доходов персонала. Поэтому в этом отношении весьма полезен опыт стран с рыночной экономикой, где эти вопросы поставлены на должном уровне.

Существует много систем распределения прибыли, полученной в результате повышения производительности. Отличие их состоит лишь в определении базового показателя, от которого ведется расчет. Наиболее распространенными системами на зарубежных фирмах и компаниях являются следующие:

- система распределения дохода;
- система распределения прибыли (методика Рукера);
- система распределения дохода от реализации (методика Скэнлона);
- система распределения экономии затрат.

Данные системы являются своего рода методами участия работников в распределении полученного организацией дохода и одним из возможных видов стимулирования улучшения работы. Под «участием рабочих в результатах работы организации» понимается система коллективного премирования рабочих, целью которой является повышение производительности труда, снижение издержек производства, улучшение финансовых показателей функционирования организации. Перечисленные системы зарегистрированы торговыми знаками,

права на которые принадлежат соответствующим компаниям и консультативным фирмам. Рассмотрим особенности практического применения систем распределения прибыли в результате повышения производительности.

*Система распределения дохода.* Термин «доход» обычно означает чистый доход предприятия за определенный период работы или разницу между затратами и выручкой.

Система распределения прибыли в США берет свое начало еще в XVIII веке и насчитывает множество модификаций. Одним из самых последних примеров является методика «прогрессивного распределения», применяемая в компании «Американ Моторс» (табл.27).

Таблица 27

Пример расчета по методике «прогрессивного распределения»

| Показатели   | Усл. единиц |
|--|-------------|
| 1. Доход до выплаты налогов                        | 75 000      |
| 2. Основные производственные фонды                 | 200 000     |
| 3. Основные фонды * 10%                            | 20 000      |
| 4. Баланс: база фонда прогрессивного распределения | 55 000      |
| 5. Фонд прогрессивного распределения * 15%         | 8 250       |
| 6. Доля А - 2/3                                    | 5 500       |
| 7. Доля В – 1/3                                    | 2 750       |

Согласно данной методике основой для распределения является база фонда прогрессивного распределения, получаемая в результате вычета из суммы дохода до выплаты налогов не менее 10% стоимости основных фондов ( $75000 - 20000 = 55000$ ). Сумма, фонда прогрессивного распределения (8250) составляет 15% базового фонда прогрессивного распределения. Фонд прогрессивного распределения состоит из двух видов выплат – доли А или 2/3 этой суммы и доли В – оставшаяся 1/3. По этой пропорции распределяются выплаты:

- на улучшение пенсионного обеспечения, выплаты страховых, формирование резервного фонда пока он не достигнет двойной суммы ежегодных взно-

сов на пенсии и страхование, установление особого счета по безработице, образование фонда дополнительных льгот (доля А);

- среди работников в форме акций компании по соответствующим нормативам (доля В).

Половина акций доли В распределяется в пропорции фонда прогрессивного распределения в часах, который складывается из фактически отработанного времени, оплаченных отпусков, оплаченного времени болезни, оплаченных отгулов, времени, предусмотренного для работы в профсоюзе:

$$A_1 = \frac{A_0 * \Phi ПР_1}{2 * \Phi ПР_0},$$

где:  $A_1$  – количество акций на одного работника;

$A_0$  – общее количество акций;

$\Phi ПР_1$  – фонд прогрессивного распределения в часах на одного работника;

$\Phi ПР_0$  – общий фонд прогрессивного распределения.

Другая половина распределяется пропорционально прогрессивно распределительному фонду компенсаций, который рассчитывается умножением доли фонда времени каждого работника на общий прогрессивно распределяемый фонд времени:

$$A_K = \frac{A_0 * ПРФ_K}{2 * ПРФ_0},$$

где:  $A_K$  – количество акций на каждого работника;

$A_0$  – общее количество акций;

$ПРФ_K$  – прогрессивно распределяемый фонд компенсаций на каждого работника;

$ПРФ_0$  – общий прогрессивно распределяемый фонд компенсаций.

Схема распределения дохода ориентирована не на выплату денежных сумм, а на так называемые отсроченные выплаты.

*Система распределения прибыли.*

Прибыль является результатом финансовой деятельности организации и определяется на основе анализа приходной и расходной частей баланса предприятия по следующей формуле:

$$П = ЧР - [(С + ЗП + А) + З_н - З_к \pm П_{ск}]$$

где: П – прибыль;  
ЧР – чистая реализация;  
С – стоимость сырья;  
ЗП – заработная плата;  
А – амортизация;  
З<sub>н</sub> – запасы начальные;  
З<sub>к</sub> – запасы конечные;  
П<sub>ск</sub> – прибыль скорректированная.

Система распределения прибыли в связи с различными статьями (элементами) приходной части баланса показана ниже:

$$П = Д_р + Д_п,$$

где: П – прибыль;  
Д<sub>р</sub> – доходы работников;  
Д<sub>п</sub> – доходы производства.

$$Д_п = \%_{кр} + ЧД_i,$$

где: Д<sub>п</sub> – доходы производства;  
%<sub>кр</sub> – процент за кредит;  
ЧД<sub>і</sub> – чистый доход за і-ый период.

$$ЧД_i = НФ + Д_{чк} + Д_{нр},$$

где: ЧД<sub>і</sub> – чистый доход за і-ый период;  
НФ – налоговый (общественный) фонд;

$D_{чк}$  – доходы на частный капитал (дивиденды);

$D_{пр}$  – доходы предпринимателя (премии администрации).

Предложенная схема предполагает распределение прибыли по двум уровням ее образования – общую (валовую) прибыль и чистый доход. На данной схеме распределения прибыли основана методика Рукера. Алан У. Рукер, известный консультант по менеджменту, установил, что средний фонд оплаты труда на промышленных предприятиях США в 1914-1947 годах изменялся пропорционально объему производства (в стоимостном выражении). Предложенная им методика распределения прибыли предусматривает следующие процедуры:

а) с учетом показателей предшествующего периода и наличие роста производительности труда профсоюзы и администрация обсуждают и утверждают нормативный фонд заработной платы или его долю в прибыли (добавленной стоимости);

б) рассчитывается годовой фонд заработной платы, включая социальный фонд;

в) рассчитывается плановая прибыль путем деления годового фонда заработной платы на нормативную долю. Этот плановый показатель должен быть достигнут для обеспечения планового фонда заработной платы;

г) если фактическая прибыль превышает плановую, то разница распределяется работникам согласно фиксированному проценту как дополнительная оплата или премия.

Все вышеизложенное может быть выражено следующими формулами:

$$P_{пл} = \frac{ЗП_{пл}}{НД},$$

где:  $P_{пл}$  – прибыль плановая;

$ЗП_{пл}$  – плановая заработная плата;

$НД$  – нормативная доля заработной платы в прибыли.

$$ПР = (P_{ф} - P_{пл}) * \%_{нор},$$

где:  $ПР$  – общая премия;

$P_{ф}$  – фактическая прибыль;

$P_{пл}$  – плановая прибыль;  
 $\%_{нор}$  – нормативный процент распределения дополнительной прибыли.

Зависимость доходов работников от повышения производительности по системе Рукера выражается показателем чистой продукции или добавленной стоимости.

Поскольку величина добавленной стоимости зависит от многих факторов, в частности, стоимости материалов, циклических и сезонных колебаний производства, в расчетах по системе Рукера, она исчисляется как средняя за предшествующие 3 – 7 лет. Как средняя за ряд лет рассчитывается и «норма Рукера», устанавливающая долю расходов по заработной плате в условно-чистой продукции, которая используется в качестве норматива при определении допустимой величины расходов на заработную плату при данном объеме условно-чистой продукции.

Расчет величины премии по системе Рукера сходен с ее исчислением в рамках системы Скэнлона, с той лишь разницей, что в системе Рукера премиальный фонд распределяется на долю компании и долю работников, как правило, в отношении 50:50 (табл.28).

Размер премиального фонда распределяется между работниками пропорционально их партисипативной заработной плате за соответствующий период.

Партисипативная заработная плата (т. е. заработная плата, участвующая в распределении прибыли) не равна фактически выплаченной заработной плате. В нее не включается заработная плата новых работников, проходящих испытательный срок и не получающие премию; выплаты за отпуск и праздничные дни, за время болезни или отсутствия на работе по причине личного характера.

Таблица 28

Пример расчета размера премии по системе А.У. Рукера

| Показатели                     | Тыс. усл. ден. ед. |
|--------------------------------|--------------------|
| 1.Объем продаж                 | 1 800              |
| 2.Возврат, скидки, надбавки    | 60                 |
| 3.Чистые продажи (стр.1-стр.2) | 1 740              |
| 4.Изменение запасов            | 360                |

|  |       |
|--|-------|
| 5.Объем произведенной продукции (стр.3+стр.4)      | 2 100 |
| 6.Сырье, материалы, услуги со стороны              | 1 350 |
| 7.Условно-чистая продукция (стр.5 – стр.6)         | 750   |
| 8.Норма Рукера                                     | 0,52  |
| 9.Допустимый расход заработной платы (стр.7хстр.8) | 390   |
| 10.Фактическая заработная плата                    | 340   |
| 11.Премияльный фонд (стр.9 – стр.10)               | 50    |
| 12.Доля компании (50 %)                            | 25    |
| 13.Доля работников (50%), в том числе:             | 25    |
| 14.Резервный фонд (20 %)                           | 5     |
| 15.Подлежит распределению (стр.13-стр.14)          | 20    |
| 16.Партисипативная заработная плата                | 250   |
| 17.Размер премий (стр. 15 : стр. 16)               | 8     |

Методика Рукера стимулирует всех работников к повышению производительности труда, проста для расчета, работает таким образом, что экономия сырья и снижение брака повышает размер премии, мотивируя тем самым работников к совершенствованию своей деятельности. Распределение в фиксированной пропорции прибыли производства между работниками и администрацией, способствует развитию сотрудничества профсоюзов с администрацией в обсуждении и выработки мер управления и показателей повышения производительности труда.

В большинстве стран Западной Европы распределение дополнительно полученной прибыли в результате роста производительности, принимают в виде распределения акций фирмы или увеличения пенсионного фонда. Каждая компания выбирает для себя индивидуальную систему распределения дополнительно полученной прибыли, в результате чего полемика эффективности отдельных систем развернута очень широкая.

В Японии существуют свои системы распределения прибыли и связаны они с выплатой премий. Здесь распределение редко принимает форму акций или пенсионного фонда, как во многих западных странах. Системы распределения прибылей по формам оплаты в Японии следующие:

- система повышения индекса заработной платы;
- система общей суммы заработка;
- прогрессивно-премиальная система;
- система премий.

Наиболее обсуждаемой в научной литературе является система *повышения индекса заработной платы*. Данная система предусматривает размер повышения основной заработной платы на основе 3 факторов: индекса повышения производительности труда в национальной экономике, индекса повышения



потребительских (розничных) цен, индекса повышения прибыльной производительности в компании. Рассчитанный по данной методике индекс повышения заработной платы учитывает состояние макроэкономики по двум первым показателям и результаты работы индивидуального предприятия.

$$I_{зп} = \frac{I_{пт} + I_{пц} + I_{пп}}{2},$$

где:  $I_{зп}$  – индекс повышения основной заработной платы;  
 $I_{пт}$  – индекс повышения производительности труда;  
 $I_{пц}$  – индекс повышения потребительских цен;  
 $I_{пп}$  – индекс повышения прибыльной производительности.

Обычно диапазон изменения индекса повышения заработной платы варьирует в пределах от 1,5 % ниже базового уровня заработной платы предыдущего года до 2% выше этого уровня.

Модификацией приведенной методики является повышение индекса заработной платы через связь производительности по доходу компании и прибыльной производительности, сложившейся по отрасли.

Отдельные компании применяют системы повышения не средней заработной платы работников, а рассчитывают *повышение общего фонда оплаты труда*. При данной схеме увеличения заработной платы применяют систему Рукера. Общий годовой фонд заработной платы рассчитывается последующей формуле:

$$ЗП = П_{ф} * I_{зп},$$

где:  $ЗП$  – годовой фонд заработной платы;  
 $П_{ф}$  – фактическая прибыль;  
 $I_{зп}$  – индекс заработной платы.

Размер прибыли определяется чистой прибылью за вычетом амортизации и других затрат. Индекс заработной платы рассчитывается отношением годового фонда заработной платы к прибыли. Этот показатель является переменной величиной и ежегодно обсуждается и утверждается по согласованию профсоюзов с администрацией.

Следует остановиться на рассмотрении еще одного метода распределения прибыли - *прогрессивно-премиальной системы оплаты труда*. Размер заработной платы при применении этой системы устанавливается ежемесячно.

$$ЗП_{пп} = Д * I_{пр},$$

где:  $ЗП_{пп}$  – премиально-прогрессивная заработная плата;  
 $Д$  – результат деятельности за период;  
 $I_{пр}$  – индекс премирования.

Результат деятельности организации определяется размером прибыли, рассчитываемой путем вычета из дохода от реализации продукции затрат на ее изготовление и выплат субподрядчикам. Индекс премии составляет долю заработной платы в полученной прибыли.

Применяемая в компаниях *премиальная система* строится на базе использования индекса производительности. Так, в одних компаниях по данной системе факторы оплаты (пропорционально количеству месяцев) устанавливаются в соответствии с индексом доходов производства по отношению к расходам. Этот индекс является своего рода индексом производительности. Показатель рассчитывается за первое полугодие и в целом за год. Премия по итогам года рассчитывается по показателям за первое полугодие, а премия за следующий год рассчитывается путем вычитания показателей за первое полугодие из итоговых показателей за год.

В некоторых компаниях премия состоит из фиксированной и переменной частей зависящих от размера прибыли. Например, фиксированная часть премии, равна месячной номинальной заработной плате, а переменная ее составляла лишь 20 % дохода, причитающегося на одного работника.

Также возможно применение смешанной системы распределения дохода и распределения прибыли.

*Система распределения дохода от реализации (методика Скэнлона).*

В основе данной системы лежат объемные показатели реализации или производства продукции в стоимостном выражении, которые используются в качестве конечного показателя работы предприятия. В долгосрочном периоде стоимость реализации и стоимость производства продукции практически совпадают, однако при поэтапной оценке работы конкретного предприятия они различны.

Методика Скэнлона является системой распределения стоимости от реализации продукции компании. Она представляет собой не только метод распределения премии при выполнении данного показателя, но также способствует укреплению доверия и сотрудничества между профсоюзами и администрацией.

Применение методики Скэнлона включает тщательное изучение за длительный период связи между затратами производства и величиной заработной платы, на основании которого устанавливается нормативное соотношение доли заработной платы для распределения прибыли. Широкое участие работников в этом процессе обеспечивается созданием Комитетов Сотрудничества между профсоюзами и администрацией для обсуждения и разработки мер повышения производительности.

Система Скэнлона направлена на стимулирование роста производительности труда работников, увеличение выпуска продукции. В качестве основного показателя премирования используется снижение зарплатоемкости продукции, а источником выплаты премий является экономия расхода заработной платы.

Система Скэнлона основывается на использовании базисного коэффициента затрат заработной платы (КЗП), который устанавливает долю издержек на заработную плату в продажной стоимости произведенной продукции. Этот коэффициент рассчитывается как отношение совокупных расходов на рабочую силу (РЗП) к стоимости реализованной продукции (СРП) за 12-месячный период, предшествующий введению системы. Допустимый расход заработной платы за соответствующий период определяется умножением базисного коэффициента на фактический объем продаж в этом периоде (РПФ). Если фактические расходы на заработную плату оказываются ниже допустимой величины, сэкономленная сумма формирует премиальный фонд.

Одна часть этого фонда (обычно 25 %) составляет долю компании и идет на увеличение массы прибыли, вторая (оставшиеся 75 %) – долю работников и используется для их премирования. Из доли работников 20 % направляется в резервный фонд, который используется для покрытия дополнительных издержек фирмы в те периоды, когда доля затрат на рабочую силу в стоимости годовой продукции превышает установленную. Неиспользованные средства резервного фонда направляются на премирование работников по итогам года. Оставшаяся часть премиального фонда распределяется между работниками пропорционально их партисипативной заработной плате за соответствующий период. Средний размер премии в процентах к партисипативной зарплате рассчитывается как отношение суммы средств, направленных на премирование, к фонду партисипативной заработной платы за соответствующий период (табл. 29).

Таблица 29

### Пример расчета премии по системе Скэнлона

| Показатели   | Тыс. усл.<br>ден. ед. |
|--|-----------------------|
| 1. Объем продаж  | 2 230                 |
| 2. Возвраты, скидки, надбавки                            | -30                   |
| 3. Чистые продажи (стр.1-стр.2)                          | 2 200                 |
| 4. Изменение запасов                                     | -200                  |
| 5. Реализация продукции (стр.3-стр.4)                    | 2 000                 |
| 6. Базисный коэффициент затрат заработной платы (единиц) | 0,3                   |
| 7. Допустимый расход заработной платы (стр.5хстр.6)      | 600                   |
| 8. Фактическая заработная плата                          | 500                   |
| 9. Премияльный фонд (стр.7-стр.8)                        | 100                   |
| 10. Доля компании (25 %)                                 | 25                    |
| 11. Доля работников (75%), в том числе:                  | 75                    |
| 12. Резервный фонд (20 %) (стр.11х 0,2)                  | 15                    |
| 13. Подлежит распределению (стр.11-стр.12)               | 60                    |
| 14. Партисипативная заработная плата                     | 400                   |
| 15. Размер премий (стр. 13 : стр. 14)                    | 15                    |

По системе Скэнлона ежемесячные премии выплачиваются по результатам работы за предшествующий месяц. Размер оплаты труда зависит от того, насколько будет повышена эффективность работы всех звеньев организации по сравнению с предшествующим периодом.

Методика Скэнлона характеризуется систематическим изменением нормативного индекса заработной платы. Если по методике Рукера доля заработной платы, как основа для распределения, остается постоянной, то по методике Скэнлона она является переменной. Участие работников в обсуждении и выработки мер по увеличению премиального фонда, в том числе в результате снижения производственных затрат, улучшения качества продукции и так далее, не только развивает сотрудничество профсоюзов с администрацией, но и является мерой направленной на мотивацию работников к участию в движении за производительность.

Использование характерных черт систем Скэнлона и Рукера – ориентация на сотрудничество рабочих и предпринимателей, активизация инициативы рабочих по повышению производительности, на сокращение потерь рабочего времени и т. д.

Вместе с тем при анализе конкретного трудового вклада каждого работника организации в общий прирост производительности труда выясняется, что на динамику нормативов, являющихся базой коллективного премирования как по системе Скэнлона, так и по системе Рукера, оказывают влияние внешние факторы, которые находятся вне непосредственного контроля производственных рабочих. К таким факторам относятся - изменение номенклатуры выпускаемой продукции, а также цены на готовые изделия и закупаемые ресурсы, рост заработной платы, технологические изменения производственных процессов, совершенствование материально-технической базы производства. Поэтому считается, что данные системы трудно применимы в фирмах с широкой диверсификацией производства.

*Система распределения экономии затрат.*

В качестве базового показателя при этой системе используется показатель экономии затрат. Экономия затрат ведет к увеличению прибыли и чистого дохода предприятия. Наряду с экономией материалов, особенно важной статьёй экономии затрат, существуют и другие виды экономии. Например, методика Кайзера, приведенная ниже, использует как основу для распределения прибыли экономию затрат материальных ресурсов, а также труда. Расчет этих затрат приведен ниже:

$$\mathcal{E}_m = (HЗ_m - \PhiЗ_m) * ОП,$$

где:  $\mathcal{E}_m$  – экономия затрат материалов;

$HЗ_m$  – норма затрат материалов на единицу продукции;

$\PhiЗ_m$  – фактические затраты на единицу продукции;

$ОП$  – объем производства.

$$\mathcal{E}_T = (HЗ_T - \PhiЗ_T) * ОП,$$

где:  $\mathcal{E}_T$  – экономия затрат труда;

$HЗ_T$  – норма затрат труда на единицу продукции;

$\PhiЗ_T$  – фактические затраты на единицу продукции;

$ОП$  – объем производства.

$$\mathcal{E}_o = \mathcal{E}_m + \mathcal{E}_T,$$

где:

$\mathcal{E}_o$  – общая экономия затрат;

$\mathcal{E}_m$  – экономия затрат материалов;

$\mathcal{E}_n$  – экономия затрат труда.

Приведенная для примера методика Кайзера направлена на типизацию системы распределения экономии затрат. Сэкономленные затраты, распределяемые по этой методике, включают экономию материалов и фонда оплаты труда.

Для определения размера экономии затрат на предприятии устанавливаются нормативы затрат материалов и труда на единицу продукции, с учетом темпов роста производительности труда и изменения технологии. Эти нормативы также учитывают изменение общего уровня оплаты труда.

Размер распределяемой суммы рассчитывается вычитанием из общей экономии затрат, состоящей из сумм экономии материалов и заработной платы, затрат на эксплуатацию и ремонт оборудования, а также затрат, определяемых по доле сдельной оплаты в общей экономии затрат труда. Среди работников как правило распределяется 35% суммы экономии затрат по следующим статьям:

- а) резервный фонд оплаты труда и дополнительных льгот;
- б) дополнительные льготы;
- в) выплаты наличными.

Все рассмотренные нами системы повышения оплаты труда работников тесно увязаны с результатами не только их индивидуального труда, но и с результатами труда всего коллектива. Особая роль в повышении заработной платы работников отводится их представителям – профсоюзным организациям. Профсоюзы зачастую выступают главной движущей силой повышения производительности организации.

### **3.5. Использование методики оценки общей производительности для определения уровня заработной платы**

Еще в начале XX века русским экономистом М.И. Туган-Барановским была выдвинута «социальная теория заработной платы». Согласно этой теории, уровень заработной платы зависит от двух факторов: производительности общественного труда, определяющей величину общественного продукта, подлежащего разделу между общественными классами, и «социальной силы рабочего класса», от которой зависит доля общественного продукта, поступающая в распоряжение рабочего (67). Провозгласив тезис о зависимости заработной платы

от производительности труда, М.И.Туган-Барановский и его последователи, по существу, лишь повторили аналогичное положение американского экономиста Г. Кэри, выдвинутое им еще в первой половине XIX в. и подвергнутое критике К. Маркса.

Современные концепции заработной платы также базируются на двух направлениях теоретической мысли — теории «предельной производительности» и коллективно-договорной теории заработной платы. Теория «предельной производительности» методологически основана на использовании предельных величин для исследования экономических законов и категорий (маржинализм). Эта теория легла в основу концепции «регулируемой» заработной платы английского экономиста Дж. М. Кейнса (21). В теории «предельной производительности» и всех ее новейших модификациях делается попытка установить объективные экономические закономерности, определяющие уровень и динамику заработной платы.

Развитие теоретических исследований взаимосвязи производительности и заработной платы способствовало тому, что долгие годы на макроэкономическом уровне показатели производительности служили исходным средством при выработке политики и установления заработной платы или в борьбе с инфляцией. На уровне предприятия измерение производительности труда использовали для оценки его эффективности.

Уровень и темпы роста заработной платы определялись в основном уровнем и темпами роста производительности труда. В свою очередь, организация заработной платы выступала важнейшим средством повышения производительности труда. Это обусловлено тем, что с увеличением номинальной заработной платы и ее реального содержания у работников повышается заинтересованность в получении большего количества продукции при меньших затратах труда. В работах советских ученых-экономистов была сформулирована и обоснована закономерность, при которой «темпы роста производительности общественного труда опережают темпы роста реальной заработной платы» (71, с.493). Исходя из положений данной закономерности, только в этом случае обеспечивается соблюдение оптимальных пропорций между потреблением и накоплением в национальном доходе, ускоренными темпами расширенного воспроизводства и неуклонным повышением уровня жизни.

Никакое техническое или технологическое изменение в производственном процессе, даже самое передовое, не принесет желаемых результатов без эффективного, квалифицированного труда работников, без их заинтересованности в своей работе и в повышении качества и ассортимента выпускаемой продукции.

Еще в начале XX века Т. Уокер и другие американские экономисты отмечали, что хорошо оплачиваемый труд обычно является высокопроизводительным, а поэтому недорогим. В тоже время, никакая инициатива работника по

улучшению работы не сможет долго продержаться без его заинтересованности в этом улучшении, технических и технологических изменений, требующих совершенствования и самого работника.

Стоимость совокупных способностей работника к труду определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для его существования, осуществления им нормальной трудовой деятельности и содержания семьи. Чем большими совокупными способностями к труду обладает работник, тем выше эффективность его работы, тем больше жизненных средств, необходимых ему для воспроизводства, он должен получать от общества. Без учета этого аспекта почти невозможно добиться повышения производительности.

Теория коллективно-договорной заработной платы исходит из того, что труд – субстанция коллективного производства и основной формой регулирования заработной платы должны стать коллективные переговоры трудящихся с социальными партнерами. В связи с этим представителям трудящихся на законодательном уровне должно быть предоставлено право на ведение коллективных переговоров и заключение соглашений и коллективных переговоров.

В настоящее время в России сложилась многоуровневая система социального партнерства: ведутся переговоры на национальном, отраслевом, территориальном уровнях и на предприятиях (организациях). В условиях интернационализации производства появляется новый вид переговоров – в транснациональной корпорации.

Равноправными субъектами социального партнерства в соответствии с Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» признаются представители:

- наемных работников – органы профессиональных союзов и объединений, уполномоченные на представительство в порядке, установленном законодательством в соответствии с их уставами;
- работодателей (объединений работодателей) – руководители организаций или другие полномочные представители в соответствии с уставом организации, иными правовыми актами, лица, полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателями органы.

Обязательное условие заключения соглашений и договоров является соблюдение минимальных социальных гарантий, установленных законодательством, а также решений, принятых на более высоком иерархическом уровне по отношению к последующим.

На уровне генеральных соглашений стороны могут договариваться о совершенствовании нормативных и правовых актов по заработной плате; повышении минимальной заработной платы труда; приближении минимального размера оплаты труда к минимальному потребительскому бюджету (прожиточному минимуму); установлении нижней границы доли за-



рабочей платы в ВВП на период действия соглашения; соотношении между темпами роста цен на потребительские товары и услуги и темпами роста среднемесячной заработной платы по экономике государства в целом; перечне надбавок и доплат, носящих компенсационный характер, величина которых устанавливается на государственном уровне; сроках и объемах выделения бюджетных средств на финансирование отраслей социальной сферы и предприятий, выполняющих государственный заказ; порядке компенсации трудящимся потерь от несвоевременной выплаты заработной платы и др.

На уровне отраслевых соглашений – о минимальном размере тарифных ставок (окладов) по основным категориям работников (работ) отрасли; об отраслевой тарифной сетке; формах и системах оплаты труда; о минимально гарантируемых работникам доплат и надбавок, определяемых специфическими условиями труда в отрасли и др.

На уровне региональных (территориальных) соглашений могут определяться условия оплаты труда, отражающие специфику территории (региональный минимум заработной платы и его соотношение с размером регионального минимального потребительского бюджета); устанавливаются за счет средств местных бюджетов повышенные по сравнению с законодательством гарантии и льготы в оплате труда, доплаты компенсационного характера. Указанные соглашения могут содержать обязательства органов власти региона периодически публиковать данные о минимальном потребительском бюджете (прожиточном минимуме) по группам населения, индексы потребительских цен, о структуре затрат работодателей на рабочую силу по отраслям, о сложившемся уровне заработной платы.

На уровне соглашений транснациональных корпораций (ТНК) договоренности сторон носят в своем большинстве относительный характер. Они касаются дополнительных гарантий по оплате труда в виде размера ставки 1 разряда в сравнении с минимумом, установленным в государстве, на территории которого находится предприятие-участник корпорации; повышения уровня средней зарплаты в зависимости от эффективности труда ТНК в целом и др.

На уровне коллективного договора предприятия (организации) конкретизируются и дополняются обязательства, принятые в соглашениях более высокого уровня. С учетом финансовых возможностей предприятий в договоре фиксируются тарифные ставки и оклады; формы и системы оплаты труда; порядок нормирования труда; размеры надбавок, доплат, денежных вознаграждений и компенсаций; порядок индексации зарплаты; сроки ее выплаты; размеры социальных выплат и льгот; система участия наемных работников в прибыли и др.

Коллективно-договорная система регулирования социально-трудовых отношений в существенной степени дополняет меры по прямому и косвенному воздействию государства на уровень и дифференциацию заработной платы. Четкое распределение функций и определение круга проблем, решаемых на федеральном, региональном, отраслевом уровнях и непосредственно на предприятиях, должны обеспечивать согласованные действия звеньев единой системы договорного регулирования трудовых отношений без дублирования и противоречия на основе согласования интересов всех участников переговорных процессов.

Взаимосвязь соглашений по уровням означает не только их увязку по кругу вопросов (предмету договора), но и по срокам, периодичности и последовательности их заключения. Генеральное соглашение, определяющее основные подходы к решению социально-экономических проблем в той или иной период, должно опережать переговоры на других уровнях. Согласование сроков заключения соглашений, как показывает практика, важно, прежде всего, для преемственности взаимосвязи принимаемых на разных уровнях социального партнерства решений.

Действующая система переговоров и заключения соглашений имеет ряд пробелов, устранение которых требует более полного решения и законодательного закрепления соответствующих вопросов. Прежде всего, необходимо решить вопрос о формах ответственности за выполнение сторонами переговоров взятых на себя обязательств. Отсутствие четкого перечня мер ответственности сторон и механизмов, позволяющих реализовать формы ответственности, в значительной мере снижает качество социального партнерства.

К требующим уточнения и закрепления в нормативно-правовых актах проблемам также относятся: определение правового статуса всех видов соглашений, необходимость и порядок заключения коллективных договоров на предприятиях негосударственных форм собственности, обязанности предпринимателей вести переговоры, усиление и расширение функций государства в правовом обеспечении социального партнерства.

Актуален вопрос необходимости принятия законодательных актов или дополнений к действующим законам, разграничивающим функции и полномочия сторон переговоров на каждом уровне без ущемления прав каждого из них и обеспечивающие реализацию системы регулирования трудовых отношений на разных уровнях.

Механизм договорного регулирования действует в России далеко не в полную силу и потому, что не до конца оформились представительные органы работодателей и наемных работников, отсутствует нормативная регламентация функций отдельных видов соглашений. Практика договорного регулирования заработной платы, как показывают исследования, проведен-

ные НИИ труда, не ориентирована в должной мере на обеспечение основных функций заработной платы – воспроизводственной и стимулирующей.

Необходимо решить вопрос о порядке распространения действия тарифных соглашений территориального и отраслевого уровней на предприятия и организации, не заключившие коллективные договоры. Очевидно, руководителю федерального органа исполнительной власти по труду или по его поручению руководителю органа по труду субъекта РФ должно быть предоставлено право распространять полностью или частично на предприятия, не заключившие коллективные договора, нормы оплаты труда предприятий, заключивших договора на определенный срок и расположенных на той же территории или в ближайшем регионе. Эти нормы не могут быть ниже фактически действующих на данном предприятии, а также ниже норм, определенных для аналогичных предприятий территориальными или отраслевыми соглашениями

Требуется законодательно утвердить и формы контроля за выполнением сторонами условий принятых соглашений. Очевидно, что этот контроль должен осуществляться, прежде всего, сторонами, заключившими соглашение. В случае не выполнения обязательств одной из сторон, другой стороне, должно быть предоставлено право поставить вопрос о проведении переговоров, чтобы выяснить причины невыполнения и принять необходимые меры.

Уклонение от участия в переговорах должно рассматриваться как недопустимое, а в случае, когда соглашение по выполнению обязательств не достигнуто, сторона должна иметь право обратиться за содействием по выполнению обязательств другой стороной в органы исполнительной власти и в суд.

Не до конца решен вопрос об источниках возмещения затрат на реализацию дополнительных гарантий, принятых во всех соглашениях и договорах. Очевидно, что затраты работодателей на эти цели следует отнести на себестоимость производства продукции для исчисления прибыли и налогов на прибыль.

Нерешенность нормативно-правовых аспектов организации социального партнерства в Российской Федерации, отсутствие четкой социальной политики и политики заработной платы породило множество мнений о подходах к определению размеров заработной платы работников.

По мнению отдельных авторов (80) в основу организации заработной платы необходимо положить прожиточный минимум (ПМ), минимальный потребительский бюджет (МПБ), а также бюджет высокого достатка (БВД). Каждый из этих расчетных показателей характеризует разные уровни достатка: ПМ – преодоление бедности, МПБ – достижение социально-приемлемого достатка, БВД – достижение благосостояния. Данная концепция организации заработной

платы полностью исключает из оценочных показателей уровень развития экономики страны, отрасли и отдельно взятого предприятия и ориентирует на установление равной оплаты за все виды выполняемых функций, независимо от сложности, напряженности труда, выполнения плановых показателей и норм выработки.

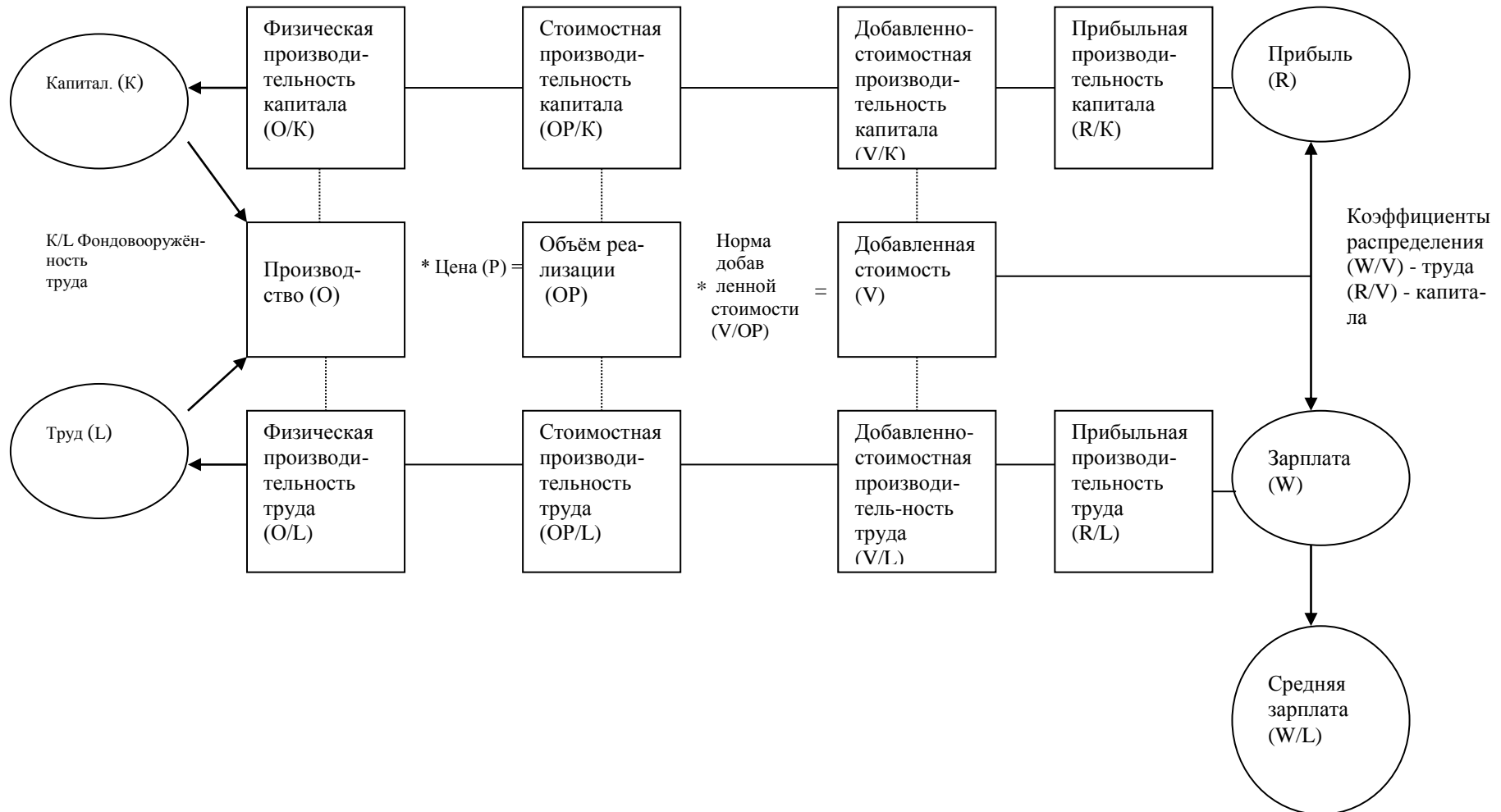
Мы предлагаем рассмотреть подход к формированию заработной платы работников организации, используя данные производительности, определенные по авторской методике оценки общей производительности.

Применение методики оценки общей производительности на уровне организации не ограничивается разработкой и реализацией программы повышения производительности. Результаты реализации программ повышения производительности, прежде всего, выражаются в получении дополнительных доходов организацией, которые подлежат распределению между участниками производства. Доля работников в результатах повышения производительности выражается увеличением оплаты их труда. Определение размера увеличения заработной платы напрямую зависит от результатов труда работников организации. Какая будет выбрана политика в организации по распределению результатов производительности, зависит от экономической политики государства, системы управления заработной платой на различных уровнях.

Предлагаемый вариант распределения результатов повышения производительности затрагивает только трудовые отношения конкретной организации и учитывает трёх участников производственного процесса – работников, производителей и потребителей продукции. В основе распределения результатов повышения производительности использованы показатели авторской методики оценки общей производительности (МООП). Предлагаемая схема распределения результатов роста производительности позволит определить: для работников – повышение заработной платы; для работодателей – рост прибыли организации; для потребителей – возможное снижение цен на продукцию.

Использование показателя производительности для решения этой триединой задачи, возможно, выразить в экономических показателях. Для определения группы этих показателей рассмотрим подробно взаимосвязь и взаимозависимость производительности, размера заработной платы, прибыли и цены производимой продукции (рис. 18).

# Отношение производительности к заработной плате и прибыли



Начиная любое производство, работодатель определяет размеры труда и капитала, участвующие в этом процессе. Выпущенный физический объем продукции, скорректированный на цену, определяет объем реализации продукции и доход предпринимателя.

Для оценки данного этапа производственного процесса используются показатели физической и стоимостной производительности.

В условиях рыночной экономики мы вводим новую группу показателей прибыльной производительности, ориентированную на расчёт добавленной стоимости (вновь созданной стоимости) получаемую в процессе производства. Размер полученной добавленной стоимости и является объектом распределения полученных результатов между участниками производственного процесса. Важную роль в определении размера распределённых результатов повышения производительности играет показатель нормы добавленной стоимости ( $V/op$ ), поскольку от его динамики зависят абсолютные размеры распределяемых результатов.

На уровень заработной платы работников организации влияют 2 группы факторов - стоимости жизни и производительности труда. К показателям стоимости жизни относят рост цен на потребительские товары и уровень жизни в стране, регионе. Производительность труда формируется как в зависимости от уровня развития макроэкономических процессов, так и от результатов работы организации (рис.19).

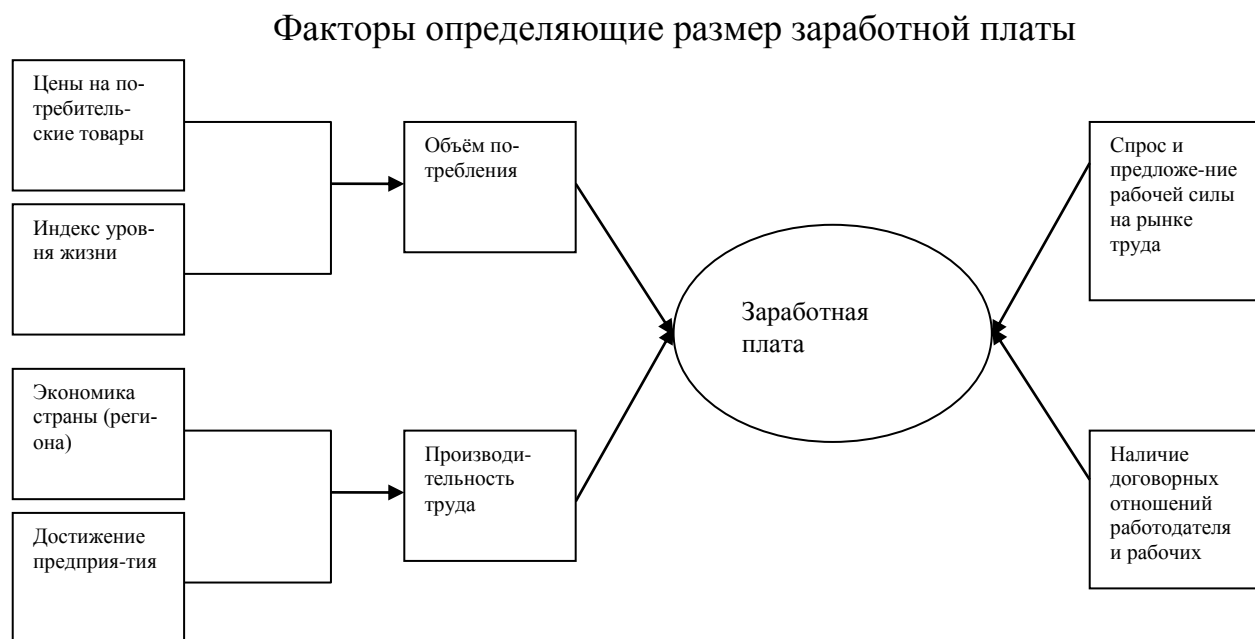


Рис.19

На первом этапе необходимо определить стратегию формирования уровня заработной платы. Ее обсуждение осуществляется путём переговоров на уровне социального партнёрства между работодателями и работниками, с учётом спроса и предложения на рынке труда рабочей силы, необходимой данной организации. На этом же этапе осуществляют сравнительный анализ размеров заработной платы смежных отраслей хозяйства, родственных организаций, работников межотраслевых профессий и специальностей.

При определении стратегии уровня оплаты труда работников организации важно учесть факторы, которые могут снизить расчётные показатели заработной платы.

К таким факторам, прежде всего, относят:

Количественное увеличение затрат на капитал: рост показателя фондовооружённости труда и увеличение доли капитала в процессе производства (физической производительности капитала);

Снижение нормы добавленной стоимости, в результате уменьшается абсолютный размер добавленной стоимости, подлежащей распределению;

Повышение цены продукции организации;

Снижение коэффициента распределения добавленной стоимости.

На втором этапе прослеживается взаимосвязь уровня заработной платы и производительности с основными экономическими показателями развития организации в отчетных и плановом периодах.

Установление взаимосвязи можно представить в виде формул:

|  |   |       |   |                                |   |                  |
|--|---|-------|---|--------------------------------|---|------------------|
| Производительность<br>труда на основе добав-<br>ленной стоимости | * | Цена* | * | Коэффициент рас-<br>пределения | = | Заработная плата |
|--|---|-------|---|--------------------------------|---|------------------|

или

$$\left( \frac{K}{L} * \frac{O}{K} * P * \frac{V}{O * P} \right) * \frac{W}{V} = \frac{W}{L} \quad - \quad \text{Уровень заработной платы}$$

$$\frac{V}{L} \quad - \quad \text{Прибыльная производительность труда.}$$

или

$$\left( \frac{K}{L} * \frac{O}{K} * \frac{V}{O * P} \right) * P * \frac{W}{V} = \frac{W}{L} ,$$

где : К – затраты на капитал;  
 L - численность персонала;  
 O – объем производства;  
 P – цена продукции;  
 V – добавленная стоимость;  
 W – фонд заработной платы.

Таким образом, возможности повышения заработной платы работников организации формируются исходя из повышения производительности, цены продукции и складывающегося коэффициента распределения, т.е. доли заработной платы в добавленной стоимости. Факторами повышения оплаты труда становятся – количественное увеличение, определяемое фондовооруженностью ( K / L) и физической производительностью капитала ( O / K); качественное увеличение - характеризуемое нормой добавленной стоимости ( V / OP ); повышение цен на реализуемую продукцию ( P ) и повышение коэффициента распределения ( W / V ).

Рассчитанные возможности повышения заработной платы организации сравнивают с полученными в отчетном периоде показателями и определяют основные мероприятия по достижению намеченных соотношений показателей способствующих росту оплаты труда.



## Заключение

В ходе преобразования вне рыночной командно-административной экономической модели ведения хозяйства в рыночную, требование соблюдения закономерности преимущественного роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы вышли на новый уровень развития.

Международный опыт развития экономики доказал неразрывную связь оплаты труда и результатов деятельности не только отдельно взятого работника, но и в целом предприятия. В свою очередь, повышение жизненного уровня работающего и его семьи напрямую зависит от уровня производительности, достигнутого обществом. Такая тесная увязка результатов работы с уровнем жизни населения предполагает проведение постоянных исследований критериев, определяющих данные показатели.

В экономике российских предприятий пока не определена политика направленная на повышение производительности. Методически не обеспеченным остается вопрос зависимости уровня заработной платы от уровня производительности труда.

В монографии отражена авторская методика оценки общей производительности (МООП), применение которой возможно как на уровне отрасли, региона, так и отдельного предприятия.

Отдельная глава посвящена динамике тенденций, складывающихся в формировании размеров оплаты труда. Исследован уровень заработной платы регионов Сибирского Федерального округа, отдельных отраслей хозяйства, категорий работающих.

Представляет интерес, обобщенный опыт государственной политики, применяемый при формировании оплаты труда и доходов населения в зарубежной практике. Разнообразие форм и методов государственного вмешательства и обеспечения государственных гарантий по поддержанию определенного уровня работающих и их семей заслуживают внимательного изучения и внедрения в практику работы российских организаций.

Подробно описаны применяемые на зарубежных предприятиях методы распределения полученной в результате повышения производительности выгоды. Модификации данных систем также можно с успехом внедрять на российских предприятиях, добиваясь не только роста заработной платы работников, но и повышения производительности.

Рассмотренные проблемы изучения производительности предприятия, формирования оплаты труда работников и распределения полученного в результате повышения производительности результата, помогут специалистам, используя новые методологические подходы, определить стратегию развития на перспективу.

## Библиографический список

1. Акбердин Р.З. Экономическая эффективность восстановления оборудования и резервы ее повышения. — М.: Машиностроение. 1980. - 186 с.
2. Акимова Н. Г. Производительность труда в промышленности. — Киев, 1991
3. Беляев В.К. Проблемы измерения затрат и результатов на предприятии. — Иркутск: изд-во ИГЭА, 1999. - 288 с.
4. Бовыкин В.И. Новый менеджмент ( управление предприятиями на уровне высших стандартов: Теория и практика эффективного управления) — М.: Экономика, 1997. — 368с.
5. Бройнин М.Л. Экономическая оценка производительности труда во внутривзаводском планировании. — Л., 1971. — 32 с.
6. Вальбух К.К. Общественная полезность продукции и затраты труда на ее воспроизводство. — М. : мысль., 1964. — 287 с.
7. Воротилов В.А. Об экономической природе и взаимосвязи потребительной стоимости, стоимости и оценки основных производственных фондов //Воспроизводство основных фондов. — Л., 1964. С. 3-17.
8. Выявление и оценка резервов роста производительности труда на промышленных предприятиях М.: Экономика. 1990, — 121с.
9. Гастев А.К. Как надо работать : Практическое введение в науку организации труда/ Под общ. ред. Н.М. Бахарова. — М., Экономика., 1966 , 471 с.
10. Гребнев Б. Родионов С. Методика анализа эффективности капитальных вложений Л. Ред. Изд. Бюро Ленинградской области управления легкой промышленности. 1933.-79с.
11. Гретченко А.И. Производительность труда. М., 1988.
12. Добрынин А.И. и др. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования : Монография. /Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.П. ; С.— Петерб., гос. ун-т экономики и финансов — СПб. : Наука, 1999.-309с.
13. Довбненко Н.Л. Проблема экономической эффективности социального производства в литературе 20-30-х гг. — М.: Наука, 1983. — 173 с.
14. Депакс. М. Трудовое право М. 1995 г.
15. Ерманский О.А. Система Тейлора : Что несет она рабочему классу и всему человечеству. М.: изд-во Книга., 1918, 144 с.
16. Ерманский О.А. Научная организация труда и производства и система Тейлора . М.: Петроград : Госиздат., 1923. , 389 с.
17. Закон О коллективных договорах и соглашениях
18. Зубов В.М. Как измеряется производительность труда в США./ Под ред Гаврилова Р.В. — М.: Финансы и статистика 1990.-144 с.

19. Из истории проблемы эффективности капитальных вложений // экономическая наука и хозяйственная практика: экономический ежегодник. – 1965. – С. 276-292.

20. Кактынь А. Борьба за производительность труда. – М.: -Л, 1925. – 78 с.

21. Кейнс (Keynes) Джон Мейнард Общая теория занятости, процента и денег. М., 1948.

22. Керженцев П.М. Борьба за время, М.: Экономика, 1965., 111 с.

23. Кремнев Г.Д. Управление производительностью и качеством. ИнФ-Ра.— М, М. 1999. 287 с.

24. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конфедерацией Труда, 1919-1956, том 1, Международное Бюро Труда, Женева, 1991. – 1159 с.

25. Конвенции и рекомендации, принятые Международной Конфедерацией Труда, 1957 - 1990, том 2, Международное Бюро Труда, Женева, 1991. – 2247 с.

26. Консон А.С. Экономическая эффективность новой техники. – М.: Госполитиздат, 1958. – 391 с.

27. Костин А.И. Поляков Д.И. Повышение эффективности машинного производства. – М.: Машиностроение, 1979.- 328 с.

28. Ленин В.И. Великий почин. П.с.с. т. 39 с. 1-29.

29. Ленин В.И. Очередные задачи советской власти. П.С.С., 5-е изд., т.36 с. 165-208.

30. Ленин В.И. Проект программы РКП (б). П.с.с. 5-е изд., т. 38, с.81-124.

31. Ленин В.И. 1 Всероссийский съезд по внешкольному образованию. П.с. с., 5-е изд., т. 38, с. 327-372.

32. Ленин В.И. По поводу так называемого вопроса о рынках. П.с. с., 5-е изд., т.1, с.67-122.

33. Ленин В.И. Заметка к вопросу о теории рынков. П. с. с., 5-е изд., т.4, с.44-54.

34. Ленин В.И. Первоначальный вариант статьи «Очередные задачи советской власти», п.с. с., 5-е изд., т. 36, с.127-164.

35. Литошенко Л.Н. Проблемы эффективности капитальных вложений // Вестник финансов. №2, 1928. С.20-39.

36. Львов Д.С. Эффективное управление техническим развитием М.: Экономика.1990.-255с.

37. Маркс К. Капитал Т.1 // Маркс К., Энгельс Ф. соч.2 изд. т.23

38. Маркс К., Энгельс Ф., соч. 2 изд., т.25, ч.1

39. Масаеши Шимицу, Киеши Вайнаи, Кацуо Нагаи. Измерение выработки добавленной стоимости и практический подход к улучшению менеджмента — Токио, Азиатская ассоциация производительности, 1991.

40. Материалы XXV съезда КПСС. – М.: Политиздат, 1976.,с.43.
41. Материалы XXV съезда КПСС. – М.: Политиздат.
42. Методика определения экономической эффективности капитальных вложений. // Экономическая газета.1981. № 2-3, С.1-7, 1-4.
43. Методика определения эффективности капитальных вложений. 4-е издание М.: Наука, 1990. — 24 с.
- 44 . Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2000. – 699 с.
- 45.Мониторинг “Доходы и уровень жизни населения “, М, 1997 г. Всероссийский центр уровня жизни населения Минтруда РФ, стр.10.
46. Никифорова А.А. регулирование заработной платы за рубежом. – М.: «Информ центр-Дрект» газеты «Экономика и жизнь»; НИИИ труда, 1997. – 44с.
47. Статистический сборник по Иркутской области.
- 48.О совершенствовании организации заработной платы и ведении новых тарифных ставок и должностных владов работников производственных отраслей народного хозяйства : Постановление ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 17 сентября 1986г. №1115.
- 49.Осипов В.А. Эффективность производства. Владивосток.: изд-во ДВГТУ, 1997. – 172 с.
50. Организация и нормирование труда : Учебн. пособие для студентов Вузов / Адамчук В.В., Воротникова В.В., Маслова В.М. и др.; Под ред. Адамчука В.В.; Всерос. заочн. финансово-эконом. Ин-т.— М.: Финстатинформ, 1999. — 301с.
- 51.О мерах по обеспечению дальнейшего роста производительности труда в промышленности и строительстве. – постановление ЦК КПСС и Совета Министров СССР , декабрь ,1966г.
52. Петроченко П., Кузнецова К. Организация и нормирование труда в промышленности СССР : Ист. – экон. очерк. М.: Профиздат, 1971. – 304 с.
- 53.Петрухин В.С. Менеджмент XXI века: Пропедевтика, теория и практика высшей производительности труда : Руководство для бизнеса — М.: Зеркало, 1998.— 280с.
- 54.Прокопенко И.И. Управление производительностью. Киев. «Тэхника». 1990.
- 55.Проблемы организации, нормирования и производительности труда: Материалы «Круглого стола» / Под ред. А.Ф. Зубковой; НИИ труда.- М., 1995.
- 56.Производительность, организация и нормирование труда: Поиск решений. – М., 2000
- 57.Рожкова В.В. Управление производительностью труда / ИНФОРМ-Центр-Директор, газета «Экономика и жизнь», НИИ труда Министерства труда и социального развития Р.Ф. -М.: Б.И., 1997.-64с.

58. Рофе А.И. организация и нормирование труда: Учебник для вузов. – М.: изд-во «МИК», 2001. – 368 с.
59. Самочкин В.Н. Гибкое развитие предприятия: анализ и планирование / акад. нар. хоз-ва при Правительстве РФ. – М.: дело. 1999. – 333 с.
60. Соколова Л.Г. К вопросу о производительности в условиях перехода к рыночным отношениям . В сб. «Производительность и реформирование предприятий». Тезисы докладов и сообщений российско-японского научно-практического семинара. Санкт-Петербург. 1998.с.59-62.
61. Соколова Л.Г. Роль производительности в управлении производством. В сб. «Трансформация трудовых отношений и процессов при реформировании экономики: Сб. науч. тр. – Иркутск: изд-во ИГЭА ,2000.с.159-172.
62. Соколова Л.Г. Производительность: теория, измерение, проблемы роста. – Иркутск: изд-во ИГЭА, 2000.-241с.
63. Тейлор Ф.У. принципы научного менеджмента: Пер. с англ. А.И. Зак.— М.— Журнал «Контроллинг», 1991.-104 с.
- 64.Тенденции и проблемы развития социально-трудовой сферы Российской Федерации”. Информационно-аналитический сборник. М, 1997 г. Минтруда РФ и Госкомстат РФ.
65. Труд в СССР: Статистический сборник / Госкомстат СССР. – М.: Финансы и статистика, 1988.- 302 с.
66. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.
- 67.Туган-Барановский М. И. Основы политической экономии, 4 изд., СПб, 1917.
68. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения М.: Финансы и статистика, 1989.— 206 с.
69. Шеремет А.Д. Негашев Е.В. Методика финансового анализа. - М.: ИНФРА - М, 1999. – 208с.
70. Экономика труда и социально-трудовые отношения: Учебник для ВУЗОВ /Колосова Р.П., Костиков В.Г., Ткаченко А.А. и др. — М.: Изд. МГУ, изд. ЧЕРО, 1996.— 623с.
- 71.Экономическая энциклопедия. Политическая экономия М.: Советская энциклопедия; 1972. Т.1
72. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия М.: Советская энциклопедия. 1972. Т.2.
73. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия М.: Советская энциклопедия.1972. Т.3.
74. Экономическая энциклопедия. Политическая экономия М.: Советская энциклопедия.1972. Т.4.

75. Экономический анализ хозяйственной деятельности социалистических предприятий // под ред. Долгополова Е.В./ Киев. Головное издательство издательского объединения «Вища школа».1978. 416 с.

76. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. Пер. с англ. — М.: Бизнес—Информ., 1997.— 199 с.

77. Эренберг Р. Дж., Смит Р.С. Современная экономика труда. Теория и государственная политика М. Изд-во МГУ, 1996-800с.

78. Экономика труда: Учеб. пособие / Б.Д. Бреев, Н.Н. Пилипенко, Л.Т. Столяренко и др. ; Под. общ. ред. Б.Д. Бреева, Н.Н. Пилипенко. – М.: Изд.-во МГСУ «Союз», 1999. – 300 с.

79. Экономика труда в промышленности // Под общ. ред. П.Ф. Петроченко. – М.: экономика., М. 1970. – 294 с.

80. Уровень жизни населения регионов России. №9, 2001 г. Всероссийский центр уровня жизни населения при министерстве труда и социального развития Российской Федерации. – М. с.40-49.

Научное издание

СОКОЛОВА Лариса Георгиевна

**Новый взгляд на производительность: методика оценки общей производительности**

Издается в авторской редакции

ЛР № 020262 от 10.11.96

Подписано в печать 25.12.01. Формат 60x90 1/16. Бумага офсетная. Печать трафаретная. Усл. печ. л. . Уч.- изд. 14,2. Тираж 500 экз. Заказ .

Издательство Байкальского государственного университета экономики и права. 604015, Иркутск, ул. Ленина, 11

Отпечатано в ИПО БГУЭП





