

## Глава 5. Человеческий капитал

«Капитал и наёмный труд – это две стороны одного и того же отношения» (К.Маркс).

### 5.1. Формирование понятия

Производство ни одного из видов товаров (продукции, работ, услуг) невозможно без привлечения человеческого труда. Более того, для предприятий, действующих в отраслях и на рынках, где существуют условия близкие к условиям рынка совершенной конкуренции, очень часто едва ли не единственной возможностью завоевания конкурентных преимуществ является повышение эффективности использования трудовых ресурсов. Большинство специалистов, изучающих деятельность предприятий (организаций), считают, что именно персонал, представляет собой главную ценность, которой может обладать предприятие. Не случайно в основных принципах *TQM* (см. гл.4-*NB*) указывается, что атмосфера доверия, признание и поощрение инициативы, поддержка открытых и честных взаимоотношений в организации является необходимым условием ее успешной деятельности. Руководство предприятия должно стремиться раскрыть творческие возможности работников, «выращивать» специалистов, способных принимать самостоятельные решения в интересах организации (принцип 2). Как можно заметить в формулировке принципа 3 *TQM* уже явно используется понятие человеческого капитала.

До недавнего времени оно почти не применялось в микроэкономическом анализе<sup>1</sup>, а для российской практики анализа финансово-хозяйственной деятельности это до сих пор – *terra incognita*. Но ситуация изменилась с того момента, как на правительственном уровне было принято решение привести бухгалтерский и управленческий учет в России в соответствие с принципами международных стандартов. И теперь перед российскими бухгалтерами и экономистами стоит непростая задача – уяснить для себя сущность новой концепции, научиться применять учетные методологии на практике и убедить налогового инспектора в том, что именно так это и нужно делать. Дело в том, что детализация концепций и расчетные методики в стандартах (американских или европейских) порой различаются (это относится не только к человеческому капиталу). Выявление различий – тема, скорее, для курса бухгалтерского учета. В целях нашего изложения полезнее будет исследовать сущность понятия.

По определению Американской Ассоциации Бухгалтеров, «процесс учета человеческого капитала состоит в его идентификации, измерении, а также передачи информации заинтересованным сторонам»<sup>2</sup>. Необходимость учета и анализа человеческого капитала для предприятия определяется тем, что люди представляют из себя ценность, потому что они производят материальные ценности и услуги, которые можно количественно измерить. Однако, в отличие от других видов активов, данная ценность не может находиться в чьей-либо собственности. Фирма не может ее присвоить. Кроме того ценность человека, как производственного ресурса, во многом зависит от того, каким образом организован сам производственный процесс и каковы формирующиеся в организации человеческие отношения. Последний факт не принимается во внимание классической микроэкономической теорией. Игнорировался он и традиционной российской практикой учета и АФХД<sup>3</sup>. Перечислим ниже основные приемы традиционной методики оценки персонала предприятия.

*Основные задачи* анализа использования трудовых ресурсов в этом случае заключаются в следующем: определение численности и состава работающих на предприятии, анализ структуры персонала, анализ движения рабочей силы, оценка использования рабочего времени, установление фактов и причин его непроизводительного использования, измерение и изучение динамики производительности труда, ее факторный анализ - определение влияния технико-экономических факторов на производительность труда, выявление резервов дальнейшего ее повышения и более эффективного использования трудовых ресурсов. Определение влияния изменения численности работающих и производительности их труда на экономический результат, И, в дальнейшем, - выработка предложений по мобилизации выявленных резервов.

*Источниками информации* при анализе использования трудовых ресурсов служат данные форм годовой и квартальной отчетности, материалы наблюдений - хронометражей и фотографий рабочего дня, сведения о мероприятиях, направленных на эффективное использование рабочего времени, снижение трудоемкости продукции и повышение производительности труда, данные бизнес-планов предприятия. Важно привлекать и дополнительную информацию по использованию трудовых ресурсов:

---

<sup>1</sup> Основываясь на работах К.Эрроу (1955, 1962) и Р.Нельсона (1959), многие экономисты до сих пор рассматривают научное и технологическое знание (параметр человеческого капитала) как информацию.

<sup>2</sup> American Accounting Association. *A Statement of Basic Accounting Theory*, Evanston, IL: AAA, revised ed., 1970, p.35.

материалы специальных социологических исследований, производственных совещаний и т.д..

**NB. Человеческий капитал** (*human capital*): чистая дисконтированная величина прироста объема производства, за счет дополнительного опыта и квалификации персонала, по сравнению с объемом производства неквалифицированного труда. Человеческий капитал может быть создан в результате профессионального обучения или накопленного производственного опыта (*learning by doing* – обучение в процессе деятельности). Он подвержен технологическому или моральному износу, также как и материальные активы. Однако он не может быть продан или передан другому лицу (фирме), а значит, не может служить залогом в обеспечение кредита.

Как правило, работодатели обеспечивают создание только специфического для данной фирмы человеческого капитала (*firm-specific human capital*). То есть такого, который не может быть использован вне фирмы. Потому что иначе работники получают возможность получать большую заработную плату на других предприятиях.

## 5.2. Определение численности, состава и структуры персонала

Для оценки человеческого капитала предприятия необходимо, прежде всего, определить численность и состава работников предприятия. Наиболее распространена следующая точка зрения: оценка производственных возможностей предприятия не может быть осуществлена без учета всех работающих, вне зависимости от их статуса. То есть в состав работников при измерении их численности включают весь работающий персонал, заключивший трудовые договора (соглашения) или иным образом получающий оплату за свой труд на предприятии, а также персонал, зачисленный на временную работу и командированный на другие предприятия. Однако на предприятии за отчетный период постоянно происходят изменения численности работающих, есть также работники, занятые неполное рабочее время. В этом случае, если изменение численного состава работников за отчетный период незначительно, число работников с неполным рабочим днем также незначительно, то можно удовлетвориться приблизительной формулой полусуммы значений численного состава на начало и конец отчетного периода:

$$L_{\text{сп}} = \frac{L_{\text{н}} + L_{\text{к}}}{2} .$$

Если же изменение численного состава работников в течении отчетного периода было значительным (например, нанимались дополнительные рабочие для выполнения сезонных работ), и были также работники с неполным рабочим днем, то более точное значение численности работников может быть получено с помощью формулы средней хронологической. А, если измерения численности работников проводились за неравные

---

<sup>3</sup> Здесь и далее – Анализ Финансово-Хозяйственной Деятельности.

промежутки времени, то тогда необходимо использовать формулу средней хронологической взвешенной.

**NB.** Существуют различные определения. *Общий численный состав работающих* - наиболее полное из них. В этом случае учитывают наемных работников всех категорий, связанных с нанимателем трудовым контрактом<sup>4</sup> (даже если его действие приостановлено), в том числе временных и совместителей (в приказе о назначении которых должно быть оговорено, что продолжительность их рабочего дня не должна превышать 50% установленной законом для данной категории работников (трудовые книжки таких работников хранятся по месту их основной работы)<sup>5</sup>).

*Списочный состав работающих* ( $L_{сп}$ ) включает в себя работников, вписанных в регистрационные книги персонала (их трудовые книжки сданы в отдел кадров предприятия, а в приказе о назначении на работу указано, что речь идет о штатной должности, полной ставке и т.п.). Может быть получен исключением из общей численности работающих совместителей, временных работников, а также тех, кто находится в неоплачиваемом длительном отпуске, проходит военную службу и т.п..

*Численный состав работников* равен среднесписочному составу; за вычетом всех отсутствующих на период учета по любым причинам (в том числе - оплаченные отпуска, обучение, участие в забастовке и т.п.).

Большинство приведенных здесь определений используются в сочетании с другими понятиями для определения различных показателей деятельности предприятия. Так, общий численный состав работающих может, помимо других критериев, помочь определить размеры предприятия и потенциал его развития.

Особый интерес представляет собой анализ *структуры* работающих на предприятии. На больших предприятиях, весь персонал подразделяется на лиц, занятых в основной деятельности, и вспомогательный персонал. Но, независимо от сферы приложения труда весь персонал предприятия подразделяется на категории, среди которых, в настоящее время принято выделять следующие: *рабочие, служащие, специалисты и руководители*.

В рамках конкретных предприятий в составе рабочих выделяют рабочих основных и рабочих вспомогательных. Для анализа использования рабочей силы на промышленных предприятиях такое деление важно потому, что, рабочие во многих случаях составляют наиболее многочисленную категорию и, кроме того, трудовые функции, выполняемые основными и вспомогательными рабочими, весьма различны, и поэтому определение необходимой численности рабочих этих групп основано на различных подходах.

---

<sup>4</sup> Кроме лиц, занимающиеся индивидуальной трудовой деятельностью, и лиц, занятые на семейных предприятиях, хотя и зарегистрированных в качестве юридического лица (например, фермерское хозяйство). Они не включаются в состав персонала, работающего по найму, так как вознаграждение за свое трудовое участие они получают из дохода, остающегося в их распоряжении после уплаты налогов и других обязательных платежей.

<sup>5</sup> Этот порядок имеет особое значение при определении сумм, израсходованных на оплату труда сверх установленного норматива.

По социальным категориям рабочих можно разделить: на работников высокой квалификации, средней, малой квалификации или неквалифицированных; на работников сферы производства или вспомогательных сфер (обслуживание, склады, упаковка, транспорт и т.п.); на работников, осуществляющих автоматизированные, механизированные операции и работников ручного (физического) труда.

При решении вопросов о принципах инвестиционной политики на предприятии (задачах и направлениях реконструкции и технического перевооружения производства) в качестве ориентира можно использовать данные о распределении рабочих по уровням механизации и автоматизации труда. При такой группировке в качестве основы используют типовой перечень профессий, а также определяют коэффициент механизации и автоматизации труда ( $K_m$ ).

$$K_m = \frac{L_m}{L_{\text{сп}}},$$

где  $L_m$  – число рабочих, выполняющих работу при помощи машин и механизмов, а также наблюдающие за работой автоматического оборудования, чел..

Анализ квалификации служащих позволит оценить выполняемые работы с учетом их сложности и необходимости специального образования для кадров высшего, среднего и низких уровней. В ходе анализа структуры руководящего состава предприятия определяют занятых на должностях: функциональных или технических (президент, генеральные директора или высший уровень управления); в общей администрации; связанных с наблюдением и контролем.

Эти данные наряду с другими помогают установить, соответствует ли уровень подготовки и опыт этих работников сложности выполняемой работы. Полученные данные необходимо также сравнить с прогнозными, которые определяются при составлении бизнес-планов инвестиционных проектов внедрения новой техники, технологии и систем управления. Исследование может выявить освободившихся или незаинтересованных в работе служащих. Анализ надо проводить не в целом, а по подразделениям (цехам) предприятия. Очевидно, для более детального анализа необходимо полное представление о профессиональном составе работников предприятия. С этой целью проводят группировки рабочих по профессиям, а в пределах каждой профессии по уровню квалификации.

**NB.** *Профессия* - определенный вид трудовой деятельности, обусловленный совокупностью знаний и трудовых навыков, полученных работником в результате специального обучения или как результат практического опыта. Для работников

определенных профессий трудовым законодательством предусмотрен ряд дополнительных льгот. Поэтому правильное распределение рабочих по профессиям и фактическим занятиям необходимо при принятии решений по управлению персоналом (распределение обязанностей, оплата труда и т.п.) и должно осуществляться в соответствии с классификаторами профессий, должностей служащих и тарифных разрядов, имеющими силу государственного стандарта.

В выполнении работ, соответствующих определенной профессии, на предприятии могут быть заняты работники различной квалификации. Для специалистов и служащих уровень их квалификации определяется, как правило, исходя из уровня специального образования (наличия диплома о высшем или среднем специальном образовании), а затем в процессе трудовой деятельности корректируется по итогам периодически проводимых аттестаций, от результатов которых зависят продвижение по службе и уровень оплаты труда.

Квалификация рабочих определяется исходя из *тарифного разряда*, присвоенного каждому из них по итогам периодически проводимых испытаний. Государство в законодательном порядке устанавливает только минимальный уровень оплаты труда, который должен быть обеспечен работнику при выполнении им требуемых функций. Такой минимальный уровень устанавливается в настоящее время как минимальный размер месячной заработной платы (МРОТ – минимальный размер оплаты труда – принятое в нормативных документах сокращение), но при необходимости, исходя из принятого режима работы, нетрудно рассчитать как дневную, так и часовую минимальную ставку оплаты труда.

Минимальному уровню оплаты труда соответствует первый разряд *тарифных сеток* (устанавливается для наименее сложных видов труда). Более квалифицированный труд (труд более высоких разрядов) оплачивается исходя из приведенных в тарифных сетках *тарифных коэффициентов*, определяемых по соотношению уровней оплаты труда данного и первого разряда. Поскольку тарифные сетки и тарифные коэффициенты утверждаются соответствующими органами государственного управления (в России Министерством труда по согласованию с профсоюзными организациями), минимальный уровень оплаты труда работника данного разряда определяется умножением законодательно установленного минимального уровня оплаты труда на тарифный коэффициент, соответствующий данному разряду.

Для сводной оценки уровня квалификации наличной рабочей силы можно использовать в пределах одной тарифной сетки показатель *среднего тарифного разряда рабочих*, а если предприятие использует несколько тарифных сеток с разным числом разрядов, то - *средний тарифный коэффициент*.

Цели и задачи анализа структуры численного состава работающих на предприятии не исчерпываются перечисленными выше. Укажем еще на несколько аспектов, которые помогут дать характеристику персонала предприятия.

Минимальная информация о *социо-профессиональной* структуре персонала предприятия необходима для того, чтобы можно было понять поведение людей. Особенно необходимо соотносить структуру персонала с миссией организации, с требованиями к уровню организации производства и обслуживания потребителей продукции (товаров, работ, услуг) предприятия. В настоящее время *работоспособность* в производственном процессе рассматривается как свойство социо-технической системы, формируемое качеством и взаимодействием ее элементов, обуславливающее потенциально доступный конкретному работнику уровень производительности труда и качества производства продукции. Такой подход означает, что развитие технологической системы, подбор, обучение и мотивация персонала, организация производства и труда подчинены единой цели — повышению работоспособности индивидуума в производственном процессе, а научно-технический уровень и качество производственного процесса являются факторами повышения работоспособности.

*Возрастная структура* персонала заметно влияет на психо-социологический климат в коллективе предприятия. Массовый прием на работу немолодых людей снижает восприимчивость к инновациям и, в долгосрочном периоде, выпуск продукции, а необходимые в некоторых случаях увольнения, порождают проблемы.

Анализ структуры персонала с точки зрения длительности рабочего стажа не надо путать с возрастным анализом. Предприятие, которое ориентируется при приеме на работу преимущественно на новых работников, может столкнуться с текучестью кадров, так как нанятые работники могут не иметь достаточного профессионального опыта (считается, что «старрики» сохраняют «память» предприятия). Концепция «организационной культуры» предполагает, что перекосы в возрастной структуре предприятия, в распределении рабочих по стажу очень часто имеют неблагоприятные последствия. Соответственно, изучение распределения рабочих по стажу работы и изменений этой структуры во времени имеет важное значение не только для определения кадровой стратегии предприятия, но и для анализа причин его неудач. Не стоит забывать, что преобладание опытного персонала (работников со стажем) может отражать как «успех» выбранной политики предприятия, так и неудачи попыток сокращения текучести кадров. Структура персонала, уравновешенная по рабочему

стажу (не слишком молодые кадры, не слишком старые), в свою очередь, свидетельствует о рациональной политике выбора работников с соответствующим опытом, образованием и квалификацией.

Формирование структуры персонала *по полу* зависит от целого ряда причин. Среди них: некоторые ограничения, связанные со спецификой профессии; причины, связанные с социальной стратегией некоторых предприятий (систематический прием на работу женщин, чтобы иметь возможность удерживать более низкий уровень заработной платы и/или сдерживать активность профсоюзов или, наоборот, стремление не брать женщин на работу, чтобы избегать «материнских» пропусков работы, и другие). Результаты анализа структуры персонала предприятия по полу будут очень важны для дальнейших выводов о возможностях и перспективах развития предприятия.

Различия персонала по отношению к продукции, т.е. между «прямым» и «косвенным» (вспомогательным) персоналом следует рассматривать в связи с бухгалтерской концепцией затрат. Речь идет, в основном, об организационной структуре (в большей степени о системе мотивации поведения и информации). Увеличение численности персонала, непосредственно занятого в производстве, может привести к увеличению заинтересованности работников в делах предприятия и в достигнутых результатах. С этой точки зрения информация о персонале (основном и/или вспомогательном) представляется полезной для объяснения поведения работников.

Представление о *наличии и движении кадров* в целом и по категориям и группам персонала может дать баланс движения кадров (баланс ресурсов рабочей силы), который включает в себя следующую систему показателей:

Характеристика наличия и движения кадров:

$$K_{\text{иоп}} = \frac{L_{\text{п}}}{L_{\text{сп}}} \quad \text{Коэффициент интенсивности оборота по приему;}$$

$$K_{\text{ов}} = \frac{L_{\text{п}}}{L_{\text{сп}}} \quad \text{Коэффициент оборота по выбытию;}$$

$$K_{\text{в}} = \frac{L_{\text{вт}}}{L_{\text{сп}}} \quad \text{Коэффициент выбытия;}$$

$$K_{\text{з}} = \frac{L_{\text{п}} - L_{\text{в}}}{L_{\text{сп}}} \quad \text{Коэффициент замещения;}$$

$$K_{\text{пк}} = \frac{L_{\text{пост}}}{L_{\text{спк}}} \quad \text{коэффициент постоянства кадров.}$$

Список сокращений:  $L_{\text{п}}$  – число принятых за период работников, чел.;  $L_{\text{сп}}$  – среднесписочная численность рабочих, чел.;  $L_{\text{в}}$  – число выбывших за период работников, чел.;  $L_{\text{вт}}$  – число выбывших за период работников по причинам, относимым к текучести кадров, чел.;  $L_{\text{пост}}$  – число работников, проработавших весь отчетный период, чел.;  $L_{\text{спк}}$  – число работников,

на конец отчетного периода, чел..

Анализ движения численного состава работников предприятия должен дополнить анализ персонала в целом, чтобы выявить основные тенденции его развития как фактора производства. Если пользоваться терминологией предыдущих глав, то можно сказать, что предприятие располагает в начале анализируемого периода первоначальным запасом человеческого капитала. Качество человеческого капитала (уровень образования, квалификация, опыт) должно соответствовать требованиям, которые предъявляются к динамической составляющей (поток труда на рис.2.2) и обусловлены спецификой экономической деятельности предприятия.

Состав персонала (структура человеческого капитала) изменяется за отчетный период в результате поступлений на работу и увольнений. Основное внимание, в этом случае, должно быть сосредоточено на анализе причин увольнений. Принято различать следующие причины и особенности увольнений с предприятия: увольнения по причинам физиологического характера (в связи со смертью, длительной болезнью, невозможностью по состоянию здоровья продолжать работу на данном предприятии); уход на пенсию; увольнения коллективные и индивидуальные, так называемый *необходимый оборот рабочей силы* (призыв в армию, поступление в учебные заведения с отрывом от производства, избрание в выборные органы государственной власти и некоторые общественные организации, перевод на другие предприятия, переезд к месту жительства мужа или жены и др.); перемена служебного положения (или переводы на другие должности); истечение срока контракта (трудового соглашения) с фиксированным сроком действия; *излишний оборот рабочей силы* или *текучесть кадров* - по причинам, непосредственно законом не предусмотренным и связанным с личностью работника: увольнение по собственному желанию, за прогулы и другие нарушения трудовой дисциплины, в связи с решениями судов и т.п..

Анализ причин увольнений проводится на предварительном этапе изучения динамики численного состава работающих. Чаще всего нельзя вынести определенное суждение без точного анализа. Необходимо, например, различать такие разнородные элементы, как уход по личным причинам, увольнение или отставка вследствие неудовлетворенности условиями работы (*необходимый оборот рабочей силы* и *текучесть кадров*).

### ***Почувствуйте разницу***

По данным РЭБ (Российский экономический барометр) среди мотивов придерживания избыточной рабочей силы на предприятиях в экономиках различных типов (развитых и переходных) наблюдаются различия (данные опроса фирм в 1996 году):

Мотивы придерживания избыточной рабочей силы	Для голландских предприятий, значимость, % от числа опрошенных	Для российских предприятий, значимость, % от числа опрошенных
Социальная ответственность	44	44
Высокие транзакционные издержки	37	32
Ожидание роста спроса на продукцию	37	32
Стремление сохранить статус фирмы	19	25
Сопrotивление профсоюзов	38	2
Нежелание создавать напряженность в коллективе	6	29
Технологические	31	18

### ***5.3. Анализ использования рабочего времени, производительности труда, эффективности трудовых затрат***

Данные о численности работников могут характеризовать размер предприятия, но они не дают представления о фактическом или возможном уровне использования ресурсов рабочей силы. Для получения более полной информации об использовании рабочего времени рассчитывают величины соответствующих *фондов времени*.

Определение средней списочной численности работников, базируется на общей величине календарного фонда времени, измеряемого в человеко-днях. *Календарный фонд* времени работников как в целом, так и по отдельным категориям и группам может быть определен двояко: суммированием списочного числа работников за все календарные дни периода, либо умножением уже известного среднего списочного числа работников на число календарных дней в том же периоде, за который было определено среднее списочное число.

**NB.** Время – ресурс, ограниченность которого ни у кого не вызывает сомнения. Единицами измерения затрат рабочего времени являются единицы, принятые для измерения времени вообще — минуты, часы, сутки, месяцы, кварталы и годы. Правда, минута, как очень малая единица измерения, в экономических расчетах применяется редко и только в специальных целях, при техническом нормировании, например. В плановых расчетах используют нормативы времени на изготовление единицы продукта или выполнение единичной операции, выражаемые затратами рабочего времени в человеко-часах

на единицу, и нормативы численности (нормы обслуживания, выражаемые численностью рабочих, необходимых для обслуживания той или иной производственной операции в течение одной рабочей смены). Эти же нормативы используются и для расчета величины оплаты труда и соответствующей величины затрат, связанных с использованием живого труда в составе производственных затрат (себестоимости) единицы продукции.

Структура календарного фонда времени работников по предприятию в целом включает в себя табельный фонд, максимально возможный фонд рабочих человеко-дней и в его составе явочный фонд и неявки (величина фактически отработанных человеко-дней получается вычитанием числа прогулов из явочного фонда). Взаимоотношения всех этих фондов времени представлены на рис 5.1. Понятно, что в зависимости от конкретных условий труда на предприятии номенклатура статей баланса рабочего времени может меняться.

рис. 5.1. (9.1). Структура календарного фонда рабочего времени.

При организации учета рабочего времени в цехах крупных и средних предприятий выделяют следующие показатели:

$$\text{Полная фактическая продолжительность рабочего дня} = \frac{\text{общее количество отработанных рабочими за смену человеко-часов (включая сверхурочные работы)}}{\text{Число работавших в смене рабочих}},$$

$$\text{фактическая урочная средняя продолжительность рабочего дня} = \frac{\text{общее количество человеко-часов, отработанных рабочими в урочное время}}{\text{Число работавших в смене рабочих}},$$

$$\text{Режимная продолжительность рабочего дня} = \frac{\text{общее количество человеко-часов, которое рабочие должны отработать в урочное время}}{\text{Число рабочих в смене}}.$$

Наиболее полное и рациональное использование рабочего времени, устранение простоев и непроизводительных затрат труда — один из факторов роста производительности труда, а значит и результатов экономической деятельности предприятия. Поэтому необходим детальный анализ использования рабочего времени, который включает в себя: оценку динамики показателей, характеризующих использование рабочего времени, выявление потерь рабочего времени и установление их причин, изучение эффективности использования выработанного времени и подсчет резервов роста производительности труда за счет экстенсивных факторов.

Показатели, характеризующие использование рабочего времени:

$$D_{\text{ср}} = \frac{\text{ФЧД}}{L_{\text{сп}}} \text{ Среднее число дней работы одного рабочего,}$$

где ФЧД – фактически отработанные человеко-дни;

$$CЧЧ_{\text{р}} = \frac{\text{ФЧЧ}}{L_{\text{сп}}} \text{ Среднее число часов работы одного среднесписочного}$$

рабочего,

$$H_{\text{см}} = \frac{\text{ФЧЧ}}{\text{ФЧД}} \text{ Средняя продолжительность рабочего дня (смены),}$$

$$CЧЧ_{\text{р}} = H_{\text{см}} \cdot D_{\text{ср}} = \frac{\text{ФЧЧ}}{L_{\text{сп}}} \text{ Среднее число часов, отработанных за отчетный период}$$

$$I_{\text{wd}} = \frac{\text{ФЧД}_1 - \text{ФЧД}_0}{\text{ФЧД}_0} \text{ темп роста общего числа отработанных}$$

человеко-дней.  
Если  $I_L > I_{\text{wd}}$  ( $I_L$  - темп роста числа рабочих), то целодневные потери рабочего времени (простой) увеличились; если  $I_L < I_{\text{wd}}$ , то каждый рабочий в среднем отработал большее число дней, чем в предыдущем отчетном периоде.

Сопоставление темпов роста числа отработанных всеми рабочими человеко-дней ( $I_{\text{wd}}$ ) и человеко-часов ( $I_{\text{wh}}$ ) позволяет судить о внутрисменных потерях рабочего времени, т.е. если  $I_{\text{wd}} > I_{\text{wh}}$ , внутрисменные потери рабочего времени уменьшились, а если  $I_{\text{wd}} < I_{\text{wh}}$ , то внутрисменные потери рабочего времени в отчетном периоде возросли по сравнению с предыдущим.

***Почувствуйте разницу***

По данным американского Бюро статистики труда, среднегодовой объем рабочего времени в часах на одного рабочего в 1993 году составил:

в Германии..... 1592 часа;  
во Франции.....1592 часа;  
в Великобритании....1669 часов;  
в Японии.....1905 часов;  
в США.....1950 часов (больше всех).

Информация для расчета среднегодового баланса рабочего времени для работников российского предприятия приведена в условиях задачи 3.1.

Под *производительностью* живого труда принято понимать его способность производить в единицу времени определенное количество продукции. Производительность труда можно характеризовать либо прямым показателем — выработкой продукции в единицу затраченного рабочего времени, либо обратным показателем — трудоемкостью (затратами рабочего времени на единицу произведенной продукции).

Показатели, характеризующие производительность труда одного списочного рабочего:

$$q_{\text{ч}} = \frac{Q_{\text{т}}}{\text{ФЧЧ}} \text{ Средняя часовая выработка,}$$
$$q_{\text{дн}} = \frac{Q_{\text{т}}}{\text{ФЧД}} \text{ Средняя дневная выработка,}$$
$$q_{\text{рсп}} = \frac{Q_{\text{т}}}{L_{\text{сп}}} \text{ Средняя годовая выработка.}$$

Показатели трудоемкости :

$$l_{qh} = \frac{\text{ФЧЧ}}{Q_{\text{т}}} \text{ человеко-часы на единицу продукции,}$$
$$l_q = \frac{L_{\text{сп}}}{Q_{\text{т}}} \text{ численность работников, приходящаяся на единицу произведенного продукта.}$$

При расчетах показателей производительности живого труда могут также использоваться натуральные и/или денежные измерители выпуска продукции. Однако натуральные измерители могут быть использованы для характеристики производительности труда по предприятию в целом только в том случае, когда оно производит только один вид продукции или услуг.

Когда производится несколько видов продукции (работ, услуг), в качестве обобщающих показателей результата производства используются трудовые, либо денежные измерители. Однако в условиях нестабильной общеэкономической ситуации использование денежных измерителей не всегда удобно. При исследовании динамики производительности труда (выполнения плановых заданий) с их помощью необходимо использовать данные о стоимости произведенной продукции в сопоставимых ценах (т.е. устранять влияние изменения цен).

Выделяют три метода измерения производительности труда:

- 1) **Стоимостной** - результат оценивается в денежном выражении как *выручка*, полученная от реализации продукции, или же результатом может быть так называемая *условно-чистая продукция* (= стоимость товарной продукции – материальные затраты (включая амортизацию)) или *добавленная стоимость*.
- 2) **Натуральный** - результат (выпуск) измеряется в натуральных единицах.
- 3) **Трудовой** - результат (выпуск) измеряется в единицах трудозатрат. Такой метод часто применяется, если предприятие производит однородную продукцию. В качестве фактической величины результата, в этом случае используется фактическая величина трудоемкости единицы продукции, а базой для сравнения является нормативная трудоемкость единицы продукции или трудоемкость единицы продукции в базовом периоде.

Индекс производительности труда, рассчитанный по стоимостному методу:

$$I_c = \frac{\Sigma q_1 p}{\Sigma L_1} \cdot \frac{\Sigma L_0}{\Sigma q_0 p}$$

где  $q$  – объем продукции в натуральном выражении, уч.ед.;  $p$  – сопоставимые цены, руб.;  $L$  – затраты труда в выбранных единицах; (0 и 1 означают сравниваемые периоды; 0 – как правило, базовый период).

Индекс, рассчитанный по натуральному методу:

$$I_n = \frac{\Sigma q_1}{\Sigma L_1} \cdot \frac{\Sigma L_0}{\Sigma q_0}$$

Индекс, рассчитанный с использованием трудового метода:

а) по фиксированной трудоемкости (одинаковой в обоих периодах):

$$I_T = \frac{\Sigma q_1 \cdot t_{\text{ф}}}{\Sigma L_1} \cdot \frac{\Sigma L_0}{\Sigma q_0 \cdot t_{\text{ф}}}$$

где  $t_{\text{ф}}$  – фиксированная величина трудоемкости (чаще всего – нормативная).

б) классическая формула, применяемая для расчета трудоемкости, предполагает, что трудоемкость в базовом периоде равна нормативной ( $t_0 = t_n$ ). Тогда  $\Sigma L_0 = \Sigma q_0 \cdot t_0$ , а если  $t_0 = t_n = t_{\text{ф}}$ , то  $\Sigma L_0 = \Sigma q_0 \cdot t_{\text{ф}}$ . А индекс производительности, рассчитанный по трудовому методу будет равен:

$$I_T = \frac{\Sigma q_1 \cdot t_0}{\Sigma q_1 \cdot t_1}$$

Последнее выражение позволяет получить величину экономии (увеличения) трудовых затрат ( $\mathcal{E}_T$ ) как следствие изменения производительности труда:

$$\mathcal{E}_T = \Sigma q_1 \cdot t_0 - \Sigma q_1 \cdot t_1 = \Sigma q_1 \cdot (t_0 - t_1).$$

Как видно из полученного выражения, если трудоемкость в отчетном периоде будет меньше трудоемкости базового периода, то предприятия получает экономию ( $\mathcal{E}_T > 0$ ). В противном случае предприятие вынуждено увеличивать расходы на оплату труда ( $\mathcal{E}_T < 0$ ).

Для того, чтобы провести факторный анализ производительности труда, т.е. определить каким образом тот или иной технико-экономический фактор влияет на изменения этого показателя, вычисляют относительную экономию (увеличение) численности работников. Вычисления проводятся в следующей последовательности.

Сначала определяется относительное высвобождение промышленно-производственного персонала по сравнению с отчетным периодом в результате воздействия всех факторов:

$$\Delta L = L_{\text{сп0}} - \frac{Q_{\text{T0}}}{q_{\text{рсп0}}}$$

Затем, используя какой-либо из методов факторного анализа, определяют влияние изменения величины соответствующего фактора: выпуска товарной продукции, который может быть достигнут за счет роста объема производства

(экстенсивного фактора), и роста средней годовой выработки на одного списочного рабочего, который может быть достигнут в результате мероприятий по повышению технического уровня производства (интенсивного фактора).

**NB.** Для оценки экономической эффективности применения и потребления трудовых ресурсов может быть предложена мультипликативная модель взаимосвязи следующих показателей:  $L = A \cdot B \cdot C \cdot D$ , где

- $L$  общая сумма трудозатрат в составе общих затрат предприятия (относящаяся непосредственно к использованию ресурсов живого труда в отличие от других элементов затрат, связанных с использованием средств труда, предметов труда, оплатой услуг сторонних организаций);
- $A$  Коэффициент увеличения затрат на оплату труда в связи с включением в общие затраты, начислений на фонд оплаты труда (+, если таковые имеются, начисления на фонд потребления) [ $C_L/\text{ФОТ}$ ];
- $B$  средние размеры фонда оплаты труда (фонда потребления), приходящиеся на единицу затрат живого труда в соответствующих единицах измерения [ $\text{ФОТ}/L_T$ ];
- $C$  трудоемкость производства единицы продукции, выраженная в соответствующих единицах измерения [ $L_T/Q_T$ ];
- $D$  Суммарный выпуск товарной продукции в отчетном периоде [ $Q_T$ ].

Тогда общий эффект в данной модели будет выражен как сумма эффектов различных факторов:  $\Delta L = \Delta L_A + \Delta L_B + \Delta L_C + \Delta L_D$ , где  $\Delta L_A$  – влияние изменения нормативов начислений на ФОТ;  $\Delta L_B$  - влияние изменения средней годовой оплаты труда одного списочного работника;  $\Delta L_C$  - влияние изменения производительности труда (трудоемкости);  $\Delta L_D$  - влияние изменения стоимости товарной продукции.

С целью выявления резервов роста производительности труда необходимо определить влияние названных факторов, а также выяснить существует ли возможность уменьшения потерь рабочего времени за счет сокращения времени на подготовительные и технологические операции, возможно ли сокращение численности персонала за счет повышения квалификации рабочих или снижения трудоемкости продукции.

Предприятие во всех случаях, когда речь идет об использовании наемной рабочей силы, заинтересовано в более полном использовании максимально возможного фонда рабочего времени. Оценка эффективности трудозатрат (затрат труда на выпуск заданного количества однотипной продукции) осуществляется с помощью сравнительного анализа данных отчетных балансов рабочего времени в человеко-днях (за определенный период), а также сопоставления доступных данных об эффективности использования рабочей силы в других подразделениях предприятия и в среднем по отрасли. Получить эту информацию можно с помощью хронометражных наблюдений и фотографий рабочего дня.

**NB.** Метод хронометражного наблюдения используется в целях технического нормирования и контроля за правильностью учета установленных норм. Он является достаточно точным, даже в тех случаях, когда единицей учета затрат времени служат минуты и секунды. Специально выделенный наблюдатель в течение определенного отрезка времени фиксирует в наблюдательном листе затраты времени рабочего на выполнение отдельных операций. При необходимости здесь выделяются даже отдельные переходы, отдельные элементы наблюдаемого процесса: взять деталь,

установить на станок, провести обработку, заменить и т. д., и на возникающие в процессе работы перерывы, как по вине рабочего, так и по не зависящим от него причинам. При разработке норм времени (выработки) учитывают только время выполнения технологических операции (технологическую трудоемкость), а также время, необходимое для проведения подготовительных, вспомогательных и заключительных операций (если по условиям технологии его нельзя совместить с технологическим). Однако этот метод требует больших затрат труда наблюдателей, так как один хронометражист не в состоянии одновременно фиксировать затраты рабочего времени более чем у одного-двух рабочих.

Метод проведения *фотографий* рабочего дня менее точен, но требует значительно меньших затрат труда наблюдателей. При таких наблюдениях в течение рабочей смены фиксируются только перерывы в работе и указываются их причины. Один наблюдатель может в течение смены составить несколько фотокарт и контролировать работу до 10—12 человек в зависимости от особенностей технологического процесса и расположения рабочих мест. Разновидностью «фотографирования» является *самофотография* рабочего дня, когда регистрацию перерывов в работе и их группировку по причинам поручают самому работнику.

И хронометраж, и «фотографирование» не могут, при всем желании, охватить всех занятых в смене рабочих, поэтому они относятся к классу несплошных наблюдений. Получаемые в их результате данные всегда содержат некоторые ошибки как случайного, так и систематического характера, величину которых достаточно объективно оценить невозможно.

В этом смысле большими преимуществами обладает статистический метод моментных наблюдений, в основе которого лежат фундаментальные положения теории вероятностей и математической статистики. Изучение данного и ему подобных методов проводится в курсах статистики и эконометрики.

#### **5.4. Оценка человеческого капитала**

Представив человеческий капитал как некий универсальный (неспецифический) ресурс, выделим его существенные характеристики. Первая среди них - *стоимость*, включающая в себя следующие элементы:

*а) начальная стоимость* – чистая приведённая стоимость расходов, необходимых для организации найма и обучения работников. Следует добавить, что эта стоимость должна быть уменьшена на величину выгод, получаемых вследствие преимущества фирмы в координации по сравнению с набором индивидуальных контрактов;

**NB.** В условиях неполной и ограниченной информации (неполных и несовершенных контрактных отношений) передача работниками фирме прав принятия решений в непредвиденных ситуациях дает экономии в трансакционных затратах.

Так, при необходимости скоординировать действия  $N$  индивидов в общих интересах, потребуется заключить  $N(N-1)/2$  отдельных двусторонних контрактов. Но, создав фирму,

можно ограничиться лишь N контрактами, заключаемыми фирмой с каждым индивидом. Разница в количестве контрактов заметно возрастает с увеличением числа N. При N= 10 разница равна 45. При N=100 эта величина равна 4850. При N=1000 достигает 49850. Добавим, что соблюдение условий контрактов должно быть, тем или иным образом, гарантировано, а это требует дополнительных расходов.

б) *цена замены* – стоимость ресурсов, которые выводятся из экономической деятельности в результате формирования (роста) человеческого капитала<sup>6</sup>;

в) *альтернативная стоимость* – ценности, которые могли бы быть получены с помощью трудовых ресурсов в наилучшем из оставшихся возможных вариантов их применения;

г) *чистая приведенная стоимость будущих доходов*, которые предприятие будет получать дополнительно за счет человеческого капитала.

**NB.** По мнению Испанской Ассоциации Учета и Администрирования (*Asociación Española de Contabilidad y Administración - AECA*) учитывать человеческий капитал в составе активов предприятия следует в том случае, если это действительно решает определенные проблемы<sup>7</sup>. Здесь имеется в виду оценка деловой репутации, гибкости и перспектив развития предприятия. Ведь, на самом деле фирма не владеет человеческим капиталом в таком же смысле, как она владеет материальными активами.

Более детализированное описание состава затрат по формированию человеческого капитала (учитываемых затем в его начальной стоимости) учитывает затраты на *рекрутинг и отбор* – поиск, объявления в прессе, почтовые расходы, приглашения, расходы на проживание, проведение интервью и т.д.; затраты на работу с теми претендентами, которым было отказано в найме, учитываются затем в затратах по найму принятых работников. Затем следует учесть также затраты на *оформление контракта и введение в курс дела* принятого на работу.

После приема сотрудника на работу, как правило, необходимы затраты на его *обучение*. Человека знакомят со спецификой профессиональной деятельности. Он должен воспринять культуру организации, освоить рутинные процессы, *сориентироваться*. Большую часть затрат в этом случае составляет зарплата работника, которую он получает в течении периода обучения. Следует также учитывать альтернативную стоимость времени, потраченного наставниками и контролерами, а

<sup>6</sup> Несколько иная трактовка дана понятию *Substitution Costs* в работе испанских ученых (след. ссылка) со ссылкой на работу Bowers D. *A review of Rensis Likert's "Improving the Accuracy of P/L reports and Estimating the Change in Dollar Value of the Human Organization"*, Michigan Business Review, 25, march 1973: это затраты времени и усилий в мысленном эксперименте на то, чтобы новые работники заняли внезапно освободившиеся все рабочие места и восстановили экономическую деятельность и конкурентоспособность организации до ее прежнего уровня.

<sup>7</sup> Carme Barcos-Vilardeli et al. *Human Resource Accounting*. International Advances in Economic Research, v.3, #3, august 1999, pp.386-394.

также снижение производительности труда других работников, которые вынуждены исправлять возможные ошибки новичка.

Оценивая человеческий капитал отдельного индивида, следует учесть в его *общей стоимости* затраты, которые он предпринял в поисках работы и достижении требуемого уровня подготовки (*promotion*). Вполне естественно, что работник рассчитывает возместить их. *Историческую стоимость*<sup>8</sup> человеческого капитала составляет приобретенный ранее физический, интеллектуальный и профессиональный потенциал работника, который повышается в процессе обучения.

Различают обучение общепрофессиональное (*creative training*) и специальное (*competitive strategy training*). Затраты на общепрофессиональное обучение имеют целью поднять общий уровень подготовки работника в рамках определенной профессии. Необходимость такого обучения обусловлена развитием профессии, научно-техническим прогрессом, инновациями и требованиями инвестиционного проектирования в рамках организации. Следовательно, затраты на общепрофессиональное обучение работников повышают конкурентные преимущества предприятия и способствуют увеличению прибыли в долгосрочном периоде. В таком случае их можно рассматривать как часть постоянных затрат. Так как работник не может компенсировать эти затраты, хотя в результате возрастают его конкурентные преимущества, чаще всего обучение оплачивает предприятие. Затем работодатель возмещает расходы, выплачивая в течение определенного периода зарплату меньшую, чем стоимость предельного продукта, производимого работником.

Специальное обучение имеет целью обеспечить конкурентные преимущества предприятия в коротком периоде. Обычно это – знания, умения и навыки, необходимые для работы с конкретным типом продукта (специализированная компьютерная программа, электронное устройство, определенный тип оборудования и т.п.). В этом случае затраты на обучение могут быть отнесены к переменным.

Как уже отмечалось, увеличение человеческого капитала предприятием в форме повышения квалификации работников сопряжено с *риском оппортунистического поведения*. Работник, получив полезные знания и опыт, может предпочесть новое место работы с более высокой зарплатой, а предприятие, оплатившее его образование не успеет получить компенсацию в виде возросшей производительности. В таких случаях, составляются контракты, предусматривающие определенные санкции. Например,

---

<sup>8</sup> См. гл.4 – NB.

оплата обучения может быть оформлена в виде ссуды, и, если работник пожелает уволиться раньше оговоренного срока, от него могут потребовать ее погашения. Однако не все случаи можно предусмотреть.

**NB.** С целью определения параметров человеческого капитала, *образованием* называют знания, умения, навыки, полученные в начальной и средней школе, с помощью различных образовательных программ. *Специальная профессиональная подготовка* (СПП) – совершенствование знаний, умений, навыков на специальных курсах в нерабочее время. Обучение на рабочем месте (*on-the-job training*) – подуровень специальной профессиональной подготовки. СПП может быть формальной (занятия по расписанию, семинары) или неформальной (в ходе работы – *learning while doing*)<sup>9</sup>.

Современное производство предъявляет все возрастающие требования к уровню подготовки работников. Перечислим основные характеристики человеческого капитала квалифицированного рабочего наших дней.

- ✓ *Основные умения:* техническая грамотность – умение понимать и излагать (на бумаге и устно) тексты по своей специальности; компьютерная грамотность – умение собирать и анализировать информацию с целью решения производственных задач.
- ✓ *Технические навыки:* способность в короткие сроки переучиваться – осваивать новое оборудование, компьютерные программы, телекоммуникационные сети, системы получения, обработки и передачи данных<sup>10</sup>.
- ✓ *Организационные способности:* работа в команде над решением нестандартных задач; аналитические и творческие способности; коммуникабельность; самоорганизованность; лидерские качества.
- ✓ *Специфические умения и навыки:* изменения внешней среды обуславливают необходимость постоянных изменений, инноваций практически для каждой компании. Это влечет за собой изменения технологий, условий организации производственного процесса, обслуживания потребителей и, соответственно, требует постоянного обновления специфических знаний и умений.

Помимо высокого уровня индивидуального человеческого капитала (в начале раздела указано, что в нашем рассмотрении это - неспецифический ресурс), современная конкурентная среда требует постоянного увеличения всего организационного потенциала предприятия. В этом случае речь идет о новом понятии – социальном капитале организации.

---

<sup>9</sup> *21<sup>st</sup> Century Skills for 21<sup>st</sup> Century Jobs*. A Report of the U.S. Department of Commerce, U.S. Department of Education, U.S. Department of Labor, National Institute of Literacy, and the Small Business Administration, January 1999.

<sup>10</sup> В настоящее время доля информационных технологий в производстве выросла до 45%, в то время как в 1986 году она составляла порядка 25%. Для некоторых отраслей (связь, страховое дело, биржи) доля информационных технологий (и соответствующего оборудования в составе основных средств) превышает 75%.

Исследователи современных промышленных организаций все чаще приходят к выводу, что социальный капитал становится решающим конкурентным преимуществом на сегодняшних рынках. При анализе этого понятия и определении его параметров для конкретной организации уже нельзя пренебрегать специфическими индивидуальными особенностями работников. Более подробно эта интересная тема должна изучаться в курсе менеджмента, хотя здесь достаточно материала для экономической и социальной психологии, теории рационального выбора и других научных направлений. Здесь мы приведем лишь один из результатов исследований – определение сфер управленческой деятельности, направленной на повышение качества социального капитала организации путем развития культурного и организационного разнообразия (табл. 5.1).

Таблица 5.1.

Сферы управленческой деятельности, направленной на развитие культурного и организационного разнообразия организации

Сферы деятельности	Постановка и решение проблем
Организационная культура	Оценка этнокультурных и психологических особенностей работников; Выявление преобладающих ценностей и доминирующих представлений; Учет особенностей в стратегических планах развития организации;
Развитие представлений о необходимости разнообразия	Насколько разнообразие является проблемой, а насколько преимуществом? Проблема только названа или уже решается? Насколько доминируют представления большинства? Следует ли с ними бороться или поддерживать?
Непредвзятая кадровая политика	Набор; Обучение и повышение квалификации; Информирование о деятельности организации; Компенсации и премии; Продвижение.
Культурные различия	Распространение знаний о различных культурах, принятие особенностей; Использование преимуществ, которые дает культурное разнообразие.
Предоставление возможностей карьерного роста женщинам	Разрешение конфликта семья-работа; Устранение дискриминации по половому признаку;
Образовательные программы	Подготовка административного персонала к восприятию культурных различий.
Устранение расовых, этнических и национальных различий	Подход к разрешению конфликтов с точки зрения морали; Выработка организационных стандартов во взаимодействиях; Искоренение предвзятого отношения к представителям других национальностей (этноцентризм).
Бухгалтерский учет и анализ экономических эффектов политики, направленной на повышение качества социального капитала	

**NB. Меры по преодолению невидимых барьеров (glass ceiling initiatives).** По мнению экспертов, невидимые барьеры (*glass ceilings* – невидимые препятствия на пути представителей меньшинств занять руководящие посты в организации) бросают вызов самым сокровенным принципам американской демократии – мечте о равных возможностях для всех, прежде всего. Кроме того, наличие барьеров снижает эффективность экономической деятельности предприятий. Проблема может быть исследована и решена только в рамках концепций человеческого и социального капитала. Правительство США посчитало ее настолько серьезной, что в 1991 году создало специальную комиссию (*The Glass Ceiling Commission*) с целью «(1) устранить искусственные барьеры на пути карьерного продвижения женщин и представителей меньшинств; и (2) создать возможности и распространить опыт организаций, в которых женщины и представители меньшинств участвуют в управлении и занимают посты, позволяющие принимать решения»<sup>11</sup>. Как указывается в рекомендациях комиссии, в современной глобализированной экономике уровень образования *всех* работников определяет черту, которая разделяет успешные фирмы от проигравших в конкурентной борьбе. То же справедливо и для стран. Руководство корпораций обнаружило, что покупатели их продукции благожелательно относятся к тем компаниям, которые реализуют кадровую политику, направленную на развитие культурного и организационного разнообразия организации. Аудиторская компания *Standard and Poors*, исследовав 500 американских компаний в 1995 году, выяснила, что те организации, которые обеспечивали возможности карьерного роста для женщин и представителей меньшинств, имели более высокие финансовые показатели, чем те, кто пренебрегал этим (18,3% годовой рентабельности инвестиций в первом случае и 7,9% - во втором)<sup>12</sup>. *The Glass Ceiling Commission* считает, что в этом отношении потенциал США огромен. Почти 2/3 активной рабочей силы страны составляют женщины и представители национальных меньшинств. Но, при этом, 97% высших менеджеров промышленных компаний (в списке *Fortune 1000*) – белые мужчины. Афроамериканцы с профессиональными дипломами зарабатывают на 21% меньше среднего по стране уровня для работников той же квалификации. Испаноговорящие американцы составляют 8% американской рабочей силы, но только 0,4% из них являются менеджерами и т.д.

В России гендерные и национальные проблемы в промышленных организациях ничуть не меньше. Однако исследуются они лишь энтузиастами на средства благотворительных фондов. Проблемы идеологии и социального капитала компаний затрагиваются в публикациях аналитиков. Но, дело ограничивается общими фразами о том, что это, возможно, единственный ресурс, способный создать конкурентные преимущества российским компаниям<sup>13</sup>. Похоже, и здесь мы упускаем инициативу.

### **5.5. Политика администрации в отношении заработной платы работников**

На предприятии, действующем в условиях рыночной экономики, применение методик расчета заработной платы, только исходя из значений тарифного разряда и МРОТ<sup>14</sup>, будет выглядеть, по меньшей мере, архаично. Безусловно, опора на нормативные документы необходима в качестве отправной точки в бухгалтерских

<sup>11</sup> *A Solid Investment: Making Full Use of the Nation's Human Capital*, Recommendations of the Federal Glass Ceiling Commission, Washington, D.C., November 1995.

<sup>12</sup> Там же.

<sup>13</sup> Медовников Д., Савеленок Е. *Архитекторы смысла*//Эксперт №39, 16.10.00, сс.31-35.

<sup>14</sup> В новом варианте КЗОТа вместо МРОТ базой для расчета заработной платы служит ее минимальный размер для данного региона.

расчетах, но, если иметь в виду организационную политику, ориентированную на формирование человеческого капитала (и других видов капитала) высокого качества, этого будет явно недостаточно. Рассмотрим основные принципы, на которые может опираться администрация предприятия в своей политике по определению заработной платы работников.

**NB.** В курсе микроэкономики<sup>1</sup> заработной платой называют цену, выплачиваемую за использование труда наемного работника. В зависимости от метода оценки трудовых затрат используют повременные (почасовую, дневную, недельную, месячную), сдельные, аккордные и другие виды оплаты. Различают номинальную и реальную заработную плату. Номинальной заработной платой называют сумму денег, полученную наемным работником, реальной – совокупность товаров и услуг, которые можно приобрести на эти деньги с учетом их покупательской способности. Для большинства населения развитых стран заработная плата представляет основной источник существования, она составляет, как правило, от 2/3 до 3/4 национального дохода.

Прежде всего, вспомним классическое определение. "Заработная плата по своему назначению — служить источником средств для воспроизводства рабочей силы — должна обеспечить по крайней мере следующие элементы: 1) производство сырой рабочей силы работника, т.е., говоря проще, его личное содержание, 2) обработку этой сырой силы в более квалифицированную т.е. школьное и профессиональное обучение рабочего, 3) текущий и капитальный ремонт рабочей силы, т.е. нормальный отдых и лечебную помощь, 4) "амортизацию" нормального износа, т.е. содержание семьи и подготовку себе смены в лице детей и 5) "страхование" от преждевременного износа, например ранней инвалидности во вредных производствах и всякого рода и несчастных случаев — в форме некоторых сбережений "на черный день". А если иметь в виду расширенное воспроизводство рабочей силы, в тех областях труда, где оно требуется, заработная плата во всяком случае должна покрыть и дополнительный расход по воспитанию добавочной рабочей силы" (С.Г. Струмили<sup>15</sup>).

По сути дела, в определении академика С.Г.Струмили<sup>15</sup> дано толкование заработной платы с точки зрения микроэкономической теории. Это - цена рабочей силы, позволяющая работнику и его семье удовлетворять необходимые материальные и духовные потребности и создавать денежные накопления для увеличения своего человеческого капитала.

<sup>1</sup> см., например: Нуреев Р.М. Курс микроэкономики. Учебник для вузов. – М.: Издательская группа НОРМА – ИНФРА· М, 2000. – с. 280.

<sup>15</sup> Цит. по Нуреев Р.М. (ред.) *Экономические субъекты пост-советской России (институциональный анализ)*. – М.: Московский общественный научный фонд, 2001

Однако еще раз следует повторить, что цели организации могут быть самыми разнообразными, а в условиях изменчивой внешней среды и не до конца понятыми руководством предприятия и не сформулированными. Последнее часто имеет место в российских организациях. Но, сначала мы будем исходить из предположения о том, что предприятие понимает свою цель и имеет стратегию, которая должна привести к ее достижению. В этом случае задача определения политики администрации в отношении заработной платы работников становится подчиненной и является частью системной стратегии.

Достаточно очевиден классический вывод о том, что низкооплачиваемый труд не может быть эффективным. Следовательно, абсолютная величина заработной платы должна быть достаточной, чтобы обеспечить работнику достойный уровень жизни. Здесь выполняются две основные функции заработной платы: восстановительная и регулирующая. О первой функции можно получить представление, вернувшись к определению С.Г.Струмилина. Вторая функция подробно исследуется с помощью методов экономики труда (раздел микроэкономики). В этом случае руководство предприятия ориентируется на условие равновесия производителя, устанавливая объем и цену выпускаемой продукции так, чтобы предельные затраты труда, как фактора производства, равнялись его предельному продукту в денежном выражении. Цена труда (зарплата) определяется из условия равенства величин спроса на труд и его предложения (рыночного или индивидуального).

Тем не менее, для обеспечения стратегических задач предприятия этого будет недостаточно. Необходимо принять во внимание еще одну функцию заработной платы - стимулирующую. Этот вопрос применительно к предприятиям развитых стран достаточно подробно освещен в учебнике Пола Милгрона и Джона Робертса<sup>16</sup>.

Здесь укажем, что политика оплаты труда должна помогать работникам решать проблему неопределенности в отношении их будущих заработков. Она также служит сигналом о ценностях организации, о принятых внутри нее нормах поведения, о качестве выполнения работниками их ролей. Многие аспекты систем оплаты труда, принятых на успешных предприятиях могут быть поняты только, если будет принят во внимание их стимулирующий эффект. Приведем классификацию форм оплаты труда с учетом этого эффекта в табл. 5.2.

---

<sup>16</sup> Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организация и менеджмент: в 2-х т./ Пер. с англ. под редакцией И.И. Елисеевой, В.Л. Тамбовцева. СПб. : Экономическая школа, т.2. – 422с.

Как видно из таблицы 5.2, практически все формы оплаты труда имеют свои достоинства и недостатки. Они могут усиливаться или ослабляться на фоне традиций, правил и норм, существующих внутри организации. Так, в Японии стимулирование групп работников предусматривает выплату премий, размеры которых связаны с общим результатом, но определяются решением совета директоров.

Таблица 5.2.

Классификация форм стимулирующей оплаты труда

Формы оплаты труда	Достоинства	Недостатки
Формализованные (с четко определенными условиями)		
Сдельная оплата	Проста и легка для понимания; обеспечивает стимулы для роста производительности труда; упрощает систему проверок о оценок результатов работы; исключает манипулирование показателями; Способствует самоотбору	Сложность формирования однородной базы для оценки результатов; Зависит от качества и ритмичности поставок сырья и материалов, от колебаний спроса на конечную продукцию; малопригодна в условиях поточного производства; пренебрежение другими (неоплачиваемыми) видами деятельности, например, ремонт и обслуживание оборудования; Увеличивает риски работников
Комиссионные выплаты с продаж		
Доплаты за повышение квалификации	Способствует повышению качества человеческого капитала	Навыки не всегда можно использовать
Оплата по результату	Эффективна в НИОКР; Стимулирует работу менеджеров в условиях конъюнктурных изменений	Увеличивает риски работников
Меню контрактов	Способствует наиболее полному раскрытию потенциала работников; Способствует самоотбору	Усложнение системы оценок и контроля; Пригодна только для индивидуальных схем оплаты
Целевое управление <sup>17</sup>		
Неполные контракты		
Срочные контракты	Экономическая безопасность, справедливость в распределении доходов	Неопределенность критериев, субъективность оценок, сложность определения должностных обязанностей, разрыва контрактов
Стимулирующая оплата для групп работников		
Участие в прибылях	Доходы связаны с результатами труда; общая	

<sup>17</sup> Согласование норм и критериев оценки между менеджером и работником.

Разделение выгод <sup>18</sup>	ответственность за результат; самоконтроль внутри группы; взаимопомощь и сотрудничество; разделение риска внутри коллектива	Неточность оценки индивидуального вклада; интриги
-----------------------------------	--	--

Нередко, с целью уменьшить недостатки и усилить достоинства той или иной формы оплаты труда руководство предприятия выбирает компромиссные варианты. Это могут быть сделные доплаты, когда к фиксированному тарифу добавляется премия за трудовому соглашению. Это может быть система, основанная на принципе единства ответственности, когда ответственность за реализацию проекта от проектирования до реализации изделия берет на себя отдельная группа работников. Развитие этого принципа получило свое воплощение в организационной модели предприятия, которая именуется мультидивизиональной структурой (М-структура).

К сожалению, по результатам исследований российских предприятий можно сделать неутешительный вывод о том, что горизонт планирования у подавляющего большинства наших промышленных руководителей невелик. Рыночная стихия разрушила существовавшие ранее социальные и организационные структуры. Средний по России уровень заработной платы равен приблизительно 60 долл. США. Невыплаты зарплаты по несколько месяцев стало нормой. Такая ситуация ведет к экономической, социальной и нравственной деградации страны, поскольку резкое падение цены на рабочую силу влечет за собой:

- сокращение спроса прежде всего на качественные продукты и услуги. Происходит люмпенизация населения. Это, в свою очередь, вызывает снижение производства товаров и услуг;
- сокращение наукоемких производств, ликвидацию стимулов для повышения технического уровня производства, внедрения новой техники и технологии;
- деградацию системы общего и профессионального образования, поскольку резко снижается спрос на квалифицированный труд и его престиж;
- ухудшение профессионально-квалификационной структуры кадров, в том числе из-за массового оттока квалифицированной рабочей силы в другие страны;
- утрату заработной платой функции мотивационного стимула к труду<sup>19</sup>.

«Освобождение» заработной платы, наряду с ценами на другие ресурсы, привело к резкому усилению различий в оплате и условиях труда между отраслями

<sup>18</sup> Система премиальных для трудовых коллективов по достигнутым результатам.

промышленности и народного хозяйства, между предприятиями, принадлежащими к одной отрасли. Усиление дифференциации носит устойчивый характер и мало связано с эффективностью труда и объективными условиями производства<sup>20</sup>. Особенно велик разрыв между заработной платой рядовых работников предприятий и их директоров. Во многих случаях разница доходит до 100 и более раз.

Другая проблема – разбалансированность структуры заработной платы: на многих предприятиях надтарифная часть в несколько раз превышает базовую, тарифную. Здесь же следует упомянуть большинство недостатков различных форм оплаты труда, которые в условиях постоянного стресса проявляются в худших вариантах. Исправить эту ситуацию (т.е. заставить работодателей вовремя и в необходимом объеме оплачивать труд), по замыслу правительства, должна налоговая реформа. Считается, что причиной увода зарплат по разным депозитным и страховым схемам был высокий налог на фонд оплаты труда. Предполагается, что с введением единого (регрессивного) налога на фонд заработной платы (табл.5.3), руководители предприятий предпочтут платить и получать высокие заработки легально. Антистимулом для применения депозитных схем выплат вознаграждения должна стать новая ставка налога на депозитные выплаты (30% вместо 15%).

Таблица 5.3.

Сопоставление действующих и вводимых с 2001 года ставок подоходного налога и налогов с фонда заработной платы

Подоходный налог		Налоги и отчисления с фонда зарплаты	
В настоящее время	С 2001 года	В наст. время	В 2001 году
до 50 тыс.      12%	13% с любой суммы (льготы на образование и медобслуживание в размере 25 тыс. руб. в год)	38,5 % с любой суммы	до 100 тыс.      35,6%
от 50 до 150 тыс.    20%			со 100 до 300 тыс.    20%
Свыше 150тыс.      30%			от 300 до 600 тыс.    10%
	Свыше 600 тыс.      2%		

<sup>19</sup> Соотношение в уровнях оплаты на отстающих и успешных предприятиях в начале 90-х гг. было 1:4 в конце стало равным 1:26. Антосенков Е., Петров О. Мониторинг социально-трудовой сферы //Экономист. 1998. № 4. С. 39.

<sup>20</sup> Там же, С. 40.

В заключении данного раздела приведем обобщенные результаты исследования, проведенного с целью выявления наиболее предпочтительных мотивационных аспектов трудовой деятельности (табл.5.4)<sup>21</sup>.

Таблица 5.4.

Мотивационные предпочтения рабочих и менеджеров российских предприятий в порядке убывания

<i>Рабочие:</i>	<i>Менеджеры:</i>
1. улучшение оплаты труда;	1. улучшение оплаты труда;
2. социальные льготы и доплаты;	2. участие в распределении прибыли;
3. проявление максимальной заботы о нуждах работников;	3. привлечение работников к управлению;
4. улучшение условий труда;	4. повышение требовательности, угроза безработицы;
5. развитие хозрасчетной ответственности подразделений;	5. повышение престижа предприятия;
6. повышение престижа предприятия;	6. моральные стимулы;
7. моральные стимулы.	7. социальные льготы и доплаты.

Результаты другого исследования<sup>22</sup> подтверждают предположение о существовании двух основных типов руководителей, каждый из которых имеет специфический подход к определению политики в отношении заработной платы и занятости работников.

*Один из многих.* Эти руководители идентифицируют себя с коллективом и к числу наиболее значимых проблем относят сохранение кадров. В оплате труда исходят, прежде всего, из ее воспроизводственной функции, фактически не уделяя внимания дифференциации зарплаток по трудовому вкладу. В отношении к высвобождению излишней численности работников придерживаются следующей позиции: предпочитают не увольнять работников, даже если признают наличие «скрытой» безработицы и достаточно трезво оценивают ее масштабы.

<sup>21</sup> Опрос проводился в 1997 и 2000 годах в г.Бийске. Временные различия оказались несущественными. По укрупненным оценкам около 80% респондентов не имеют других источников дохода. У рабочих на первом месте (среди прочих доходов) стоят доходы от личного хозяйства, на втором – от посреднической деятельности. Среди «других источников доходов» у менеджеров «лидируют» так называемые «консультационные доходы», за ними следуют доходы от постоянной работы по совместительству. Следует подчеркнуть, что каждый второй менеджер, имеющий «прочие доходы», оставил без внимания «доходы от личного хозяйства». Миляева Л.Г. Кадровые проблемы российских предприятий в период трансформации приоритетов государственной политики занятости: монография / Алт. гос. техн. ун-т им. И.И. Ползунова. – Барнаул: изд-во Алт. гос. техн. ун-та, 1999. – с.123.

<sup>22</sup> Микульский К. Формирование новой модели занятости // Экономист. – 1997. – № 3. – с.46-52. Цит. по: Нуреев Р.М. (ред.) *Экономические субъекты пост-советской России (институциональный анализ)*. – М.: Московский общественный научный фонд, 2001.

*Собственник.* Такой тип руководителя абсолютизирует производственную функцию. Он отдает предпочтение стимулирующей функции оплаты труда, идет на массовые увольнения, объясняя, что без ликвидации «скрытой» безработицы преодолеть кризис невозможно. Однако стремится сохранить работников с высокой квалификацией, часто предоставляя им свободный режим рабочего времени. Это позволяет им, числясь на основном месте работы, иметь дополнительный заработок и получать уровень доходов, который в настоящий момент предприятие обеспечить не может.

### ***Почувствуйте разницу***

Величина среднемесячной заработной платы (1999 г.) составляет:

в США .....	3000 \$,
в Японии.....	2700 \$,
в Канаде .....	2650 \$,
в Германии.....	2050 \$,
во Франции.....	2350 \$,
в Великобритании...	2250 \$,
в Италии.....	2150 \$,
В России .....	60 \$ (зарботки россиян в 1999 году составили 73,6% от того, что было в 1998 году, и не более трети от уровня 1990 года).

Доля расходов на заработную плату в себестоимости продукции в нашей стране , как правило, менее 10%. В развитых странах – 50-60%%.

ВВП на душу населения (1999 г.),

в США.....	33946 \$,
в Бразилии.....	33000 \$,
в Швеции.....	31000 \$,
в Германии.....	28000 \$,
в Великобритании...	24000 \$,
в России.....	1410 \$,
в Украине.....	730 \$.

*Один иностранный посол спросил императрицу Екатерину II : «Как Вы, Ваше Величество, добиваетесь того, что Ваши непослушные дворяне Вас всегда слушаются?». «Я никогда не заставляю их делать то, что им не выгодно», - ответила государыня.*

**NB:** VI. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАЗРАБОТКЕ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ, Приложение к Приказу Минэкономики России от 1 октября 1997 г. N 118; –

изложение.

Понятие "управление персоналом" имеет два основных аспекта - функциональный и организационный. В функциональном отношении под управлением персоналом подразумеваются следующие важнейшие элементы:

Определение общей стратегии; планирование потребности предприятия в персонале с учетом существующего кадрового состава; привлечение, отбор и оценка персонала; повышение квалификации персонала и его переподготовка; система продвижения по службе (управление карьерой); высвобождение персонала; построение и организация работ, в том числе определение рабочих мест, функциональных и технологических связей между ними, содержания и последовательности выполнения работ, условий труда; политика заработной платы и социальных услуг; управление затратами на персонал.

В организационном отношении управление персоналом охватывает всех работников и все структурные подразделения на предприятии, которые несут ответственность за работу с персоналом.

При формировании стратегии управления персоналом на предприятии рекомендуется учитывать положения принятой его руководством стратегии деятельности предприятия, что предполагает:

определение целей управления персоналом, т.е. при принятии решений в сфере управления персоналом должны быть учтены как экономические аспекты (принятая стратегия управления персоналом), так и потребности и интересы работников (достойная оплата труда, удовлетворительные условия труда, возможности развития и реализации способностей работников и т.п.);

формирование идеологии и принципов кадровой работы, т.е. идеология кадровой работы должна быть отражена в виде документа и реализовываться в повседневной работе всеми руководителями структурных подразделений предприятия, начиная с руководителя предприятия. Этот документ должен представлять собой набор этических, не подлежащих нарушению, норм в работе с кадрами предприятия. По мере развития предприятия и изменения внешних условий идеология кадровой работы предприятия может уточняться;

определение условий для обеспечения баланса между экономической и социальной эффективностью использования трудовых ресурсов на предприятии. Обеспечение экономической эффективности в области управления персоналом означает использование персонала для достижения целей предпринимательской деятельности предприятия (например, увеличение объемов производства) при ограниченности соответствующих предприятию трудовых ресурсов. Социальная эффективность обеспечивается реализацией системы мер, направленных на удовлетворение социально - экономических ожиданий, потребностей и интересов работников предприятия.

При планировании потребности предприятия в персонале рекомендуется осуществить следующие мероприятия:

определить факторы, влияющие на потребность в персонале (стратегия развития предприятия, количество производимой продукции, применяемые технологии, динамика рабочих мест и т.д.). При этом выделяются следующие категории персонала: рабочие (в т.ч. квалифицированные рабочие основных профессий и вспомогательные), служащие (включая руководителей различных уровней), технический персонал;

провести анализ наличия необходимого предприятию персонала;

определить качественную потребность в персонале (выявление профессионально - квалификационных требований и анализ способностей работников, необходимых для выполнения производственной программы);

определить количественную потребность в персонале (прогноз общей потребности в персонале, оценка движения персонала).

Для привлечения, отбора и оценки необходимых предприятию кадров целесообразно осуществить следующие мероприятия:

оптимизировать соотношение внутреннего (перемещения внутри предприятия) и внешнего (прием новых сотрудников) привлечения персонала; разработать критерии отбора персонала; распределить новых работников по рабочим местам.

Для организации работ по руководству персоналом рекомендуется:

определить содержание работ на каждом рабочем месте; стремиться к созданию более благоприятных условий труда; определить принципы и разработать четкую систему оплаты труда; проводить оперативный контроль за работой персонала; осуществлять краткосрочное планирование профессионально - квалификационного развития персонала.

В целях повышения квалификации персонала и его переподготовки рекомендуется осуществлять:

планирование мер по обеспечению уровня квалификации работников, соответствующего их личным возможностям и производственной необходимости; выбор формы обучения работников при повышении квалификации (с помощью работников структурного подразделения предприятия, отвечающего за работу с кадрами, или в соответствующем образовательном заведении, организованное и неорганизованное, с отрывом или без отрыва от производства и т.д.); работу по организации повышения квалификации и переподготовки персонала на предприятии; планирование карьеры и других форм развития и реализации способностей работников; определение принципов, форм и сроков аттестации кадров.

При внедрении систем стимулирования персонала и рационализации затрат на персонал на предприятии рекомендуется реализовать следующие меры:

планирование затрат на персонал; разработка и внедрение систем заработной платы на предприятии; определение особенностей оплаты труда отдельных категорий работников, занятых на предприятии.

В целях эффективного и рационального решения вопросов, связанных с высвобождением персонала, необходимо осуществить:

анализ причин высвобождения персонала; выбор вариантов высвобождения персонала; обеспечение социальных гарантий увольняющимся работникам предприятия.

Рекомендуется определить максимально допустимую численность работников на предприятии, при которой может быть обеспечено выполнение принятой стратегии развития предприятия, и фактический избыток (дефицит) численности работников к моменту начала реализации данной стратегии.

### **Итоги:**

1. Необходимость учета и анализа человеческого капитала для предприятия определяется тем, что люди представляют из себя ценность, потому что они производят количественно измеряемые товары и услуги. Человеческий капитал (*human capital*): чистая дисконтированная величина прироста объема производства, за счет дополнительного опыта и квалификации персонала, по сравнению с объемом производства неквалифицированного труда (определение МФСО).
2. Человеческий капитал может быть создан в результате профессионального обучения или накопленного производственного опыта (*learning while doing* – обучение в процессе деятельности). Он подвержен технологическому или моральному износу, также как и материальные активы. Однако он не может быть продан или передан другому лицу (фирме), а значит, не может служить залогом в обеспечение кредита. Как правило, работодатели обеспечивают создание только специфического для данной фирмы человеческого капитала (*firm-specific human capital*). То есть такого, который не может быть использован вне фирмы. Потому что иначе работники получают возможность получать большую заработную плату на других предприятиях.

3. В традиционном анализе, при измерении численности работников, учитывают всех получающих оплату за свой труд на предприятии, а также зачисленных на временную работу и командированных на другие предприятия.
4. При структурном анализе персонала выделяют категории: *рабочие, служащие, специалисты и руководители*. Рабочих классифицируют по социальным категориям; по уровням механизации и автоматизации их труда; по профессиям; по уровню квалификации; служащих - по занятости на сложных, многопрофильных работах; на специальных работах; на технически простых работах; руководящий состав определяют по занятости на должностях: функциональных или технических; в общей администрации; связанных с наблюдением и контролем. Для анализа важна также информация о социо-профессиональной структуре; о структуре персонала по рабочему стажу; по полу; по отношению к продукции.
5. Человеко-час и человеко-день определены основными единицами учета рабочего времени, исходя из физиологических особенностей человека.
6. Влияние производительности труда на экономический результат оценивают как рост (снижение) выпуска при данном количестве работников и/или как количество высвобождаемых (вовлекаемых в производство) работников при данном выпуске.
7. Оценка эффективности трудовых затрат осуществляется с помощью хронометражных наблюдений и фотографий рабочего дня. Может использоваться метод моментных наблюдений и другие статистические методы.
8. Человеческий капитал, как универсальный (неспецифический) ресурс, имеет следующие характеристики: *начальная стоимость (в том числе promotion), цена замены, альтернативная стоимость, чистая приведенная стоимость будущих доходов*, которые предприятие будет получать дополнительно за счет человеческого капитала. *Историческую стоимость* человеческого капитала составляет приобретенный ранее физический, интеллектуальный и профессиональный потенциал работника, который повышается в процессе обучения.
9. Затраты на общепрофессиональное обучение работников повышают конкурентные преимущества предприятия и способствуют увеличению прибыли в долгосрочном периоде. Специальное обучение имеет целью обеспечить конкурентные преимущества предприятия в коротком периоде.
10. Основные функции заработной платы: восстановительная, регулирующая и стимулирующая. Среди особенностей российского рынка труда: сравнительно невысокое значение официальной безработицы, но высокая доля скрытой; распространенность патерналистских отношений между руководством и работниками; низкая роль стимулирующей функции заработной платы.

### Вопросы и задачи для повторения:

#### 1. Верны ли следующие утверждения?

- 1.1. В списочный состав работающих включают всех наемных работников, связанных с нанимателем трудовым контрактом (даже если его действие приостановлено).

*Да*                      *Нет*
- 1.2. Правительство в законодательном порядке устанавливает тарифные коэффициенты и минимальный уровень оплаты труда.

- 1.3. Интегральным показателем использования рабочего времени называют среднее число часов, отработанных за отчетный период одним списочным рабочим.  
*Да* *Нет*
- 1.4. Методы проведения фотографий рабочего дня и самофотографий не являются статистическими методами, потому что они не могут обеспечить достаточную степень объективности.  
*Да* *Нет*
- 1.5. При наблюдениях по методу *фотографий* рабочего дня фиксируются только перерывы в работе в течение рабочей смены и называются их причины.  
*Да* *Нет*
- 1.6. Человеко-часом считают один час пребывания работника в течение смены на предприятии.  
*Да* *Нет*
- 1.7. Под производительностью живого труда понимают чистую выручку предприятия.  
*Да* *Нет*
- 1.8. Основные категории персонала - рабочие, служащие и руководители.  
*Да* *Нет*
- 1.9. Минимальный уровень оплаты труда работника данного разряда определяется умножением минимального уровня оплаты труда на тарифный коэффициент, соответствующий данному разряду.  
*Да* *Нет*
- 1.10. Определение необходимой численности рабочих основных и вспомогательных групп основано на различных подходах.  
*Да* *Нет*
- 1.11. Рабочие высокой квалификации и неквалифицированные относятся к разным социальным категориям.  
*Да* *Нет*
- 1.12. Коэффициент механизации и автоматизации труда равен отношению числа рабочих, наблюдающих за работой автоматического оборудования, к количеству данного оборудования.  
*Да* *Нет*

## **2. Выберите единственно правильный вариант ответа.**

- 2.1. С целью контроля за правильностью учета установленных норм рабочего времени чаще всего организуют
- a) ревизионную комиссию;
  - б) хронометражные наблюдения;
  - в) фотографирование рабочих;
  - г) производственный учет неиспользуемого рабочего времени;
  - д) статистические исследования моментных наблюдений.
- 2.2. Метод хронометража **не** соответствует следующим характеристикам:
- a) Он требует больших затрат труда наблюдателей, чем метод фотографий рабочего дня;
  - б) Единицей учета затрат времени при использовании данного метода служат часы, минуты и секунды;
  - в) Он является достаточно точным, для некоторых случаев;

- з) Он позволяет одному наблюдателю одновременно фиксировать затраты рабочего времени более чем у одного-двух рабочих;
- д) Нет верного ответа.

2.3. По социальным категориям рабочих можно разделить на

- а) основных и вспомогательных;
- б) работников сферы обслуживания и неквалифицированных;
- в) производственных рабочих и служащих;
- з) ручного труда и выполняющих автоматизированные операции;
- д) нет верного ответа.

2.4. В структуре руководящего состава предприятия выделяют специалистов, занятых на

- а) сложных, многопрофильных работах;
- б) должностях, связанных с наблюдением и контролем.
- в) функциональных или технических должностях;
- з) технически простых работах и в общей администрации;
- д) б и в.

2.5. Квалификация рабочих определяется ...

- а) исходя из уровня специального образования;
- б) исходя из тарифного разряда;
- в) опытом работы и образованием;
- з) тарифным коэффициентом;
- д) по итогам аттестаций.

### 3. Задачи.

3.1. Рассчитайте годовой баланс рабочего времени в часах для одного работника фирмы по следующим данным: по календарю в планируемом году 110 праздничных и выходных дней; 55% работников фирмы имеют право на очередной отпуск продолжительностью 24 рабочих дня, 45% - продолжительностью 18 рабочих дней; отпуска по беременности и родам в расчете на одного работника составят 20 дней; отпуска по учебе и неявки по болезни в расчете на одного работника составят 10 дней; в году 365 дней; продолжительность рабочей смены 8 часов.

3.2. В таблице 5.5 представлены показатели производственной деятельности предприятия за отчетный период.

Таблица 5.5. Отчет о выполнении плановых заданий.

Показатели	% выполнения планового задания
Среднесписочное число работающих	97
Общее число отработанных человеко-дней	91
Общее число отработанных человеко-часов	93
Объем произведенной товарной продукции	99

Используя метод относительных разниц, определите влияние трудовых факторов на производство товарной продукции. Плановый объем товарной продукции 10000 тыс.рублей.

**3.3.** В магазине «Продукты» работает 5 человек: 1 продавец I категории, 2 продавца II категории, 2 продавца III категории.

Коэффициент тарифного соотношения к ставке продавца III категории для продавца II категории равен 1,12; для продавца I категории этот коэффициент равен 1,29.

В соответствии со сметой расходов на оплату труда по окладам планируется потратить 28000 руб.

Планируемый товарооборот за год должен составить 799000 рублей.

Установите размеры месячных окладов работников магазина на планируемый год.

**3.4.** Данные о деятельности торгового предприятия представлены в таблице 5.6.

Таблица 5.6.

Показатели финансово-хозяйственной деятельности торгового предприятия		
Показатели	базисный период	отчетный период
1. Розничный товарооборот в действующих ценах, млн.руб (TR)	9528	9976
2. Среднегодовая выработка на 1 работника, исходя из товарооборота в действующих ценах, тыс.руб (q)	6562	5793
3. Среднегодовая зарплата на 1 торгового работника, тыс.руб (w)	893	1015

Определите:

- Сумму расходов на оплату труда (Ф);
- Отклонение показателей отчетного периода от базисных;
- Влияние изменения розничного товарооборота, выработки и средней зарплаты работника на сумму расходов на оплату труда.

**3.5.** В одной смене цеха работали 80 рабочих с установленной по режиму продолжительностью рабочего дня 8 часов и 20 рабочих с режимной продолжительностью рабочего дня 7 часов. За смену зафиксировано 30 чел.-часов внутрисменного простоя в связи с перебоями в поставках заготовок, и на 20 чел.-часов оформлено нарядов на оплату сверхурочных работ.

Определите :

- общее количество отработанных рабочими человеко-часов за смену;
- полную фактическую продолжительность рабочего дня;
- урочную среднюю продолжительность рабочего дня;
- режимную продолжительность рабочего дня.

**3.6.** Месячная производственная программа цеха составляет 17000 нормо-часов. Численность вспомогательных и оплачиваемых повременно рабочих по нормам обслуживания должна составлять 10% от численности основных рабочих-сдельщиков, а оптимальная численность цеховой администрации (специалисты, служащие) рассчитывается из соотношения 15 рабочих на 1 администратора. Известно, что среднее число часов работы одного рабочего-сдельщика в месяц составляет 170 чел.-часов.

Оцените потребности цеха в ресурсах рабочей силы.

**3.7.** Используя показатели выработки и трудоемкости, рассчитайте влияние трудовых факторов на динамику товарной продукции и определите факторы, влияющие на общие затраты труда, по данным таблицы 5.7.

Таблица 5.7.

Показатели хозяйственной деятельности.

Показатели	Базовый период	Отчетный период
Объем произведенной товарной продукции в сопоставимых ценах, тыс.руб.	2800	3300
Общее число отработанных человеко-дней	1000	1100

**3.8.** Используя мультипликативную модель ( $L = A \cdot B \cdot C \cdot D$ ; см. главу 5-NB), оцените экономическую эффективность применения и потребления трудовых ресурсов по данным таблицы 5.8. Для этого, с помощью метода цепных подстановок, оцените влияние каждого фактора на результирующий показатель.

Таблица 5.8.

Показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Показатели	Базовый период	Отчетный период
Объем произведенной товарной продукции в сопоставимых ценах, тыс.руб.	24000	33000
Среднесписочное число работающих, чел.	200	210
Фонд оплаты труда, учитываемый в затратах производства, тыс. руб.	5000	7000
Начисления на фонд оплаты труда, учитываемые в затратах производства, %.	38,0 <sup>23</sup>	3,0 <sup>24</sup>

<sup>23</sup> В составе начислений на фонд оплаты труда в базисном году : отчисления в пенсионный фонд - 28%, в фонд медицинского страхования - 3,6%, в фонд социального страхования - 5,4% и в фонд занятости - 1,0%.

<sup>24</sup> Согласно новому налоговому кодексу, ставка налогообложения фонда оплаты труда (при условии, что сумма ФОТ будет больше 630 тыс.рублей).