

Кляненко Б.Т., Додонов О.В., Акмаев А.И.

**Совершенствование механизма
продуктивности и оплаты труда
в условиях ресурсосбережения**

Монография

НАЦИОНАЛЬНАЯ АКАДЕМИЯ НАУК УКРАИНЫ
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКО-ПРАВОВЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ
ДОНБАССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

КЛИЯНЕНКО Б.Т., ДОДОНОВ О.В., АКМАЕВ А.И.

*Совершенствование механизма
продуктивности и оплаты труда
в условиях ресурсосбережения*

Монография

Луганск – Алчевск

2008

УДК 331.215.3:349.232

ББК

У монографії досліджуються науково-практичні основи вдосконалення механізму продуктивності та оплати праці в умовах ресурсозбереження, розкривається сутність заробітної плати з точки зору залежності її розміру від продуктивності та ступеню раціональності використання економічних ресурсів на всіх рівнях національної економіки, визначено принципи формування та умови збільшення витрат на оплату праці в умовах ресурсозбереження у безпосередній залежності від зміни продуктивності.

Рецензенты:

Максимов В.В. – докт. экон. наук, профессор;

Бурбело О.А. – докт. экон. наук, профессор.

Научный редактор

Б.Т. Клияненко – докт. экон. наук, профессор

*Рекомендовано Ученым советом Луганского филиала
Института экономико-правовых исследований НАН Украины
(протокол № от сентября 2008 г.)*

Совершенствование механизма продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения. Монография / Б.Т. Клияненко, О.В. Додонов, А.И. Акмаев. – Луганск: ИЭПИ НАН Украины; Алчевск: Дон ГТУ, 2008. - с.

ISBN

В монографии исследуются научно-практические основы совершенствования механизма продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения, раскрывается сущность заработной платы с точки зрения зависимости ее размера от продуктивности и степени рациональности использования экономических ресурсов на всех уровнях национальной экономики, определены принципы формирования и условия увеличения расходов на оплату труда в условиях ресурсосбережения в непосредственной зависимости от изменения продуктивности.

УДК

ББК

© ЛФИЭПИ НАН Украины, 2008

© Дон ГТУ, 2008

© Клияненко Б.Т., Додонов О.В., Акмаев А.И., 2008

ISBN

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	6
РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ПРОДУКТИВНОСТИ И ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЯ	10
1.1 Сущность заработной платы как экономической категории и зависимость ее размера от продуктивности и степени рациональности использования экономических ресурсов.....	10
1.2 Принципы формирования и условия увеличения расходов на оплату труда в условиях ресурсосбережения.....	36
1.3 Обоснование механизма продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения.....	54
Выводы к разделу 1.....	67
РАЗДЕЛ 2. РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ И НАПРАВЛЕНИЙ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА ПРОДУКТИВНОСТИ И ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЯ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ УКРАИНЫ	69
2.1 Анализ механизма продуктивности и оплаты труда на национальном и отраслевом уровнях с учетом степени рациональности использования экономических ресурсов.....	69
2.2 Оценка взаимосвязи продуктивности и оплаты труда на локальном уровне.....	97
2.3 Разработка основных направлений совершенствования механизма продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения на современном этапе развития отечественного производства.....	127
Выводы к разделу 2.....	141
РАЗДЕЛ 3. РАЗРАБОТКА МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ И ПРАКТИЧЕСКИХ ОСНОВ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА ПРОДУКТИВНОСТИ И ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ	

ПРЕДПРИЯТИЯХ	144
3.1 Определение и классификация системы ресурсосберегающих факторов, влияющих на размер оплаты труда, и их взаимосвязь с продуктивностью.....	144
3.2 Методические основы совершенствования механизма регулирования оплаты труда с учетом продуктивности и технико-экономического состояния предприятия.....	174
3.3 Реализация механизма регулирования продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения и его эффективность.....	200
Выводы к разделу 3.....	227
ВЫВОДЫ	230
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	235
ПРИЛОЖЕНИЯ	256

ВВЕДЕНИЕ

Одним из важнейших приоритетов внешней политики Украины – как государства с рыночной экономикой, является вступление в Европейский Союз (ЕС). В этих условиях успех хозяйственной деятельности отечественных промышленных предприятий, благодаря которым создаётся около половины валовой добавленной стоимости и более трети валового смешанного дохода в государстве, должен зависеть от их возможности конкурировать с производителями индустриально-развитых стран. В данном случае отечественные производители должны руководствоваться рекомендациями статьи 1 Регламента Совета Европейского союза №905/98, где отмечается, что общие расходы предприятия, при условии изготовления высокотехнологичной и конкурентоспособной продукции, должны снижаться за счёт уменьшения расходов производства на единицу продукции при усовершенствовании технического, технологического и организационного уровней производства. При этом, рост продуктивности, обусловленный сокращением материальных и приравненных к ним расходов в структуре себестоимости продукции, позволяет увеличить долю расходов на оплату труда и создать объективные условия для роста заработной платы работников без увеличения цены на конечную продукцию при её изготовлении и сбыте.

Трудности, с которыми сталкиваются промышленные предприятия в Украине сегодня и которые обусловлены рядом факторов, вызывающих рост себестоимости продукции (использование устаревшего некачественного оборудования, несовершенной техники и технологий, рост цен на сырьё и материалы, несовершенная организация нормирования труда и производства, неконтролируемая деятельность посреднических структур, повышающих цены на всех стадиях производственного цикла и др.), приводят к увеличению доли материальных и приравненных к ним расходов в структуре себестоимости продукции и, как следствие – уменьшению доли расходов на оплату труда, что обуславливает увольнение наиболее квалифицированной рабочей силы вследствие низкого уровня заработной платы – с одной стороны, и сокращение работников при очередном

повышении уровня минимальной заработной платы – с другой. При этом уровень заработной платы работников на промышленных предприятиях Украины в 10-15 раз ниже, чем в странах Евросоюза, а доля материальных и приравненных к ним расходов в структуре себестоимости продукции – значительно выше. Данные обстоятельства позволяют говорить о том, что большинство отечественных предприятий имеют низкую продуктивность и сегодня не готовы конкурировать на мировом рынке ни по уровню эффективности использования ресурсов производства, ни по уровню заработной платы и оплаты труда в целом. При данных тенденциях дальнейший рост издержек и неэффективное использование ресурсов производства не позволит обеспечить конкурентоспособный уровень заработной платы работников в промышленности Украины и привлечь высококвалифицированную конкурентоспособную рабочую силу, способную производить именно такую продукцию, которая пользуется спросом у потребителя по доступной цене и высокому качеству.

Таким образом, подготовительный этап, а тем более – позитивные результаты вхождения Украины во Всемирную Торговую Организацию (ВТО) и Европейский Союз должны быть неразрывно связаны со стимулированием работников к рациональному использованию ресурсов производства и повышению качества продукции. Данные обстоятельства требуют усовершенствования механизма регулирования оплаты труда работников промышленных предприятий на принципах ресурсосбережения – как обоснованному направлению роста продуктивности и, соответственно – заработной платы и расходов на оплату труда. Главными ориентирами усовершенствования механизма продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения на современном этапе развития отечественного производства должны стать: увеличение доли фонда оплаты труда в структуре расходов на производство за счёт минимизации потерь всех видов ресурсов на всех этапах производственного цикла; рост заработной платы конкретных работников, обеспечивших сокращение расходов на производство продукции при улучшении её качества; усовершенствование системы формирования как основной, так и дополнительной (компенсационной) части фонда оплаты труда на основе

применения научно обоснованных подходов к его расчёту в зависимости от изменения производительности производства и эффективности труда при решении задач технического, технологического, организационного и экономического направлений совершенствования процесса производства.

Рассматривая теоретические аспекты развития науки о регулировании оплаты труда и заработной платы – как экономической категории, следует выделить именно тех учёных-экономистов, которые ещё в XVII – XIX веках сформировали первые научные школы данного направления, а именно: Бэм-Баверк Эйген, Дж. Давидсон, Дж. Кларк, Г. Кэри, Ф. Лассаль, К. Маркс, А. Маршалл, Дж. С. Милл, В. Пэтти, Д. Рикардо, А. Смит, Ж.-Б. Сэй, А. Тюрго, Дж. Р. Хикс. В этот же период в Украине М.А. Балудянским и М. Туган-Барановским были заложены основы развития отечественной научной школы в данном направлении, которые в XX-XXI веках получили своё дальнейшее научное совершенствование в работах таких известных украинских учёных, как: А.И. Амоша, Д.П. Богиня, В.Н. Гончаров, В.В. Дорофиенко, А.В. Калина, А.М. Колот, Г.Т. Куликов, Н.И. Конищева, Т.А. Костишина, Э.М. Либанова, Н.Д. Лукьянченко, В.А. Мандыбура, В.Н. Новиков, Н.А. Павловская, М.В. Семькина, А.М. Уманский и других. Не менее значимыми научными исследованиями, результаты которых рассмотрены в экономической литературе, являются фундаментальные и прикладные разработки учёных – экономистов Российской Федерации: Л.И. Абалкина, В.В. Адамчука, Н.А. Волгина, Б.М. Генкина, С.Х. Гурьянова, В.А. Дятлова, А.Л. Жукова, В.М. Зубова, С.А. Карпова, Д.Н. Карпухина, А.Я. Кибанова, Ю.П. Кокина, Е.И. Кудрявцева, Б.Г. Мазмановой, Ю.Г. Одегова, В.М. Проскуракова, В.Д. Ракоти, К.С. Ремизова, А.И. Рофе, Г.Э. Слезингера, С.Г. Струмилина, А.А. Федченко, Р.А. Яковлева и других. Среди современных учёных – экономистов дальнего зарубежья, чьи исследования в XX-XXI вв. представляют определённый интерес для усовершенствования механизма продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения можно выделить таких, как: С. Ангарссон, С.Л. Брю, Дж.М. Кейнс, К.Р. Макконелл, Мак-Херджи, М. Портер, П. Самуэльсон, Синх, Я. Стиглер, Я. Тинбергер. Подробный анализ научных исследований и разработок,

которые безусловно являются ценным потенциалом для практической реализации эффективных моделей оплаты труда на всех уровнях национальной экономики показал, что, тем не менее, в них не достаточно рассматриваются комплексные подходы к реализации механизма регулирования оплаты труда работников промышленных предприятий во взаимосвязи с продуктивностью на основе ресурсосбережения. Отсутствие комплексных методологических и методических подходов к формированию и распределению расходов на оплату труда, расчёту заработной платы отдельного работника, обоснованному определению размера поощрительных и компенсационных выплат в прямой зависимости от степени рациональности использования ресурсов производства и продуктивности на предприятиях определили необходимость издания данной монографии.

Практическое значение данного издания состоит в том, что теоретические и методологические положения механизма регулирования продуктивности и оплаты труда работников промышленных предприятий с учётом ресурсосбережения позволяют за счёт повышения степени рациональности использования ресурсов производства увеличить расходы на оплату труда.

Монография предназначена для учёных, научных работников, практиков и студентов, которые интересуются вопросами совершенствования оплаты труда, регулирования продуктивности, ресурсосбережения.

РАЗДЕЛ I

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ МЕХАНИЗМА ПРОДУКТИВНОСТИ И ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЯ

1.1. Сущность заработной платы как экономической категории и зависимость ее размера от продуктивности и степени рациональности использования экономических ресурсов

За период рыночных преобразований в Украине сделаны значительные шаги в отношении демократизации и либерализации экономики в целом и социально-трудовых отношений в частности: ликвидирована административно-плановая система управления, практически создана законодательная и нормативно-правовая база рыночных отношений, гармонирующая с законодательством стран Европейского Союза, продолжается формирование организационных и правовых основ рыночной экономики.

Вместе с тем, изучение практики рыночных преобразований в странах, которые в свое время переходили от административно-плановой (централизованной) к рыночной системе хозяйствования (например, страны Восточной Европы), свидетельствует о том, что везде, где со стороны государства в этот период устранялся контроль за двумя «столпами» хозяйственного механизма – ценами и заработной платой, поведение сторон социально-трудовых отношений было одинаковым: во время повышения цен происходило падение уровня реальной заработной платы, в результате чего наемные работники предпринимали соответствующие меры давления на работодателей с целью её повышения, а работодатель, получив в этот период значительную свободу распоряжения ресурсами (вследствие безграничной демократизации управления, либерализации цен и экономической деятельности) выбирал один из двух вариантов решения проблем с наемными работниками – либо повышение заработной платы под натиском последних с соответственным увеличением себестоимости продукции (работ,

услуг), либо сокращение определенной численности наемных работников для снижения (удержания) себестоимости продукции (работ, услуг) для обеспечения конкурентоспособных цен за счет уменьшения части расходов на оплату труда. Во втором случае рост заработной платы происходил только благодаря очередному законодательному повышению уровня минимальной заработной платы (далее МЗП).

К сожалению, в большинстве случаев работодатели Украины выбирают именно второй вариант решения проблем, про что свидетельствуют такие данные: среднечасовая заработная плата в Украине в 25 раз ниже, чем в индустриально-развитых странах [42, с. 26]; среднемесячная номинальная заработная плата в Украине (в пересчете на доллары США) в 1,4 – 2 раза меньше, чем в Белоруссии, Казахстане и в России – тех странах, которые одновременно с Украиной начали рыночные преобразования [85, с. 45]; доля оплаты труда в структуре ВВП в Украине в 1,2 – 1,5 раз меньше, чем в странах ЕС, а в структуре себестоимости продукции меньше в 2,4 – 2,9 раза [150, с. 23]. По данным социологического исследования, проведенного с 15 по 23 ноября 2004 года центром О. Разумкова, в Украине 72,4% респондентов считает, что покупательная способность заработной платы с советское время была выше, чем в нынешних условиях [150, с. 18-19]. На основе перечисленных тенденций можно утверждать, что рыночные преобразования пошли явно не на пользу наемным работникам – гражданам Украины.

Тем не менее, статьей 3 Конституции Украины определено, что «утверждение и обеспечение прав и свобод человека является главной обязанностью государства», где одним из основных прав является право на труд и заработную плату не ниже той, которая определена законом на достаточный жизненный уровень для себя и своей семьи, включающий достаточное питание, одежду, жилище (ст. № 43, 48 Конституции Украины) [1]. В то же время, МЗП, устанавливаемая в соответствии со статьей 3 Закона Украины «Об оплате труда», на протяжении всех лет рыночных

преобразований была ниже не только прожиточного минимума (далее ПМ), но и границы бедности – статистического показателя, введенного в 1999 году (Приложение А) [150, с.20]. На наш взгляд причины такого низкого уровня заработной платы состоят в следующем.

Во-первых: необоснованные законодательные реформы отразились, в первую очередь, на работниках предприятий, занятых изготовлением конечной продукции. Вследствие политики либерализации цен за годы рыночных преобразований они значительно повысились на сырье, материалы и энергоносители, что вызвало рост себестоимости продукции, материалоемкости на 50%, фондоёмкости на 139,1% и трудоемкости промышленного комплекса на 90,3% [58, с. 222].

Во-вторых: в ходе рыночных преобразований, негативно повлиявших, в первую очередь, на приватизированные предприятия сферы производства, ценовой фактор, зависящий от рациональности использования всех видов ресурсов, и в конечном итоге – определяющий механизм рынков сбыта и получение прибыли – как источника роста заработной платы, негативно отразился на доходах работников.

В-третьих: в период реформ, связанных с переходом Украины к рыночным отношениям, не было учтено, что при развитии капиталистических форм хозяйствования, роль государственного контроля за процессом ценообразования и оплатой труда является обязательной мерой с целью «обеспечения поступательного планомерного развития каждого элемента производительных сил (средств производства, рабочей силы, природных ресурсов) в их взаимосвязи; недопущения кризиса перерасхода ресурсов; предупреждения инфляции» [222, т.1, с.314].

В-четвертых: в условиях трансформации национальной экономики и определенных выше проблем, работодателю, если он действительно заинтересован в установлении достаточного размера заработной платы наемного работника, необходимо решить две основные задачи, связанные с оплатой труда: первая – гарантировать оплату труда каждому работнику в

соответствии с результатами его труда и стоимостью рабочей силы на рынке труда; вторая – достигнуть в процессе производства такого результата, который позволит ему после реализации продукции окупить расходы и получить прибыль [63, с.28]. И в этом случае, как показывает практика выявления причин низкой заработной платы, работодатель компенсирует нерациональное использование такого ресурса, как «капитал», таким ресурсом, как обесцененный на рынке рабочей силы «труд»: - «...при определении уровня оплаты труда руководитель предприятия ориентируется не на отражение в заработной плате работников реальной цены их труда или цены рабочей силы с учетом прожиточного минимума в регионе, а на минимальный размер оплаты труда, установленный государством» [32, с. 71].

На фоне определенных негативных тенденций, связанных с оплатой труда, обостряются такие проблемы, как: - «задолженность по выплате заработной платы; низкая воспроизводственная функция оплаты труда (соотношение МЗП и ПМ); резкое падение стимулирующей роли оплаты труда в развитии экономики страны, что приводит к дегуманизации труда, сокращению объемов производства на предприятиях, отсутствию предпосылок к реализации физических и интеллектуальных способностей работников (размеры заработной платы всего лишь условно зависят от квалификации, качества труда, результативности производства); сокращение доли трудовой части в совокупном доходе работника (в отдельных отраслях доля тарифной части составляет менее 30,0%)» [31, с. 53].

Таким образом, с учетом вышеизложенного можно утверждать о том, что организация оплаты труда на предприятии должна быть эффективной как с позиции работодателя, так и работника. При этом именно от степени мотивации работника и его желания улучшить экономическое положение предприятия и обеспечить ему прибыль зависит как заработная плата, так и доход обеих сторон трудовых отношений и государства в целом.

Подобный подход требует решения ряда теоретико-методологических положений: необходимо раскрыть категорию «заработная плата» как с точки

зрения распределительных отношений между всеми субъектами экономических отношений, так и с точки зрения теоретических основ ее трактовки, сущности и функций; определить зависимость величины заработной платы от факторов, воздействующих на её размер; установить зависимость размера заработной платы от рациональности использования внутренних ресурсов системы (предприятие, отрасль, экономика в целом) и изменения продуктивности.

Заработная плата – как составляющая часть доходов граждан, представляет собой «концентрированное выражение эффективности экономики и социальной политики государства и его способности обеспечить одно из основополагающих прав человека – право на достойную жизнь и свободное развитие» [150, с. 14]. В этой связи рыночные преобразования требуют от государства значительно активизировать политику доходов, что стало одним из основных направлений в работе многих научных учреждений, учёных и исследователей Украины в последние годы и вызвано неразвитостью рыночных механизмов их увеличения. При этом происходит искусственное занижение цены труда (рабочей силы), а работающее население, в большинстве своем, остается бедным. Подтверждением данному утверждению является неутешительная статистика (табл. 1.1).

Таблица 1.1

Сравнение доли оплаты труда в ВВП в Украине с некоторыми индустриально-развитыми странами [194, с.35; 230, с.5]

Показатель	В среднем за 1999-2004 гг. по странам								В т.ч. в Украине по годам					
	США	Швеция	Япония	Велико-британия	Германия	Франция	Чехия	Украина	1999	2000	2001	2002	2003	2004
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
Доля оплаты труда в ВВП, %	59,8	58,5	56,5	54,4	52,7	51,9	50,4	42,7	35,1	39,5	42,5	44,6	46,9	47,3

Как свидетельствуют данные табл. 1.1, за весь анализируемый период в Украине доля оплаты труда в ВВП не достигла 50,0%, что говорит о низкой

части трудовых доходов украинских работников в сравнении с другими странами. Данная тенденция, по мнению известного украинского ученого-экономиста В.А. Мандыбуры характеризуется следующим образом: - «Государство утратило возможность поддерживать баланс между удовлетворением потребностей индивидуума и потребности достижения общественного блага в целом... В процессе политической дестабилизации происходит эксплуатация труда, усиливающаяся тогда, когда рабочая сила функционирует в условиях неэквивалентного обмена, а труд оплачивается по цене, которая не соответствует реальной стоимости его результатов, недооценкой реальной стоимости рабочей силы и стоимости услуг, которые она предоставляет» [129, с. 29-30].

Следует отметить, что именно от таких последствий рыночных преобразований предостерегал в конце 80-х годов XX века академик Л.И. Абалкин, подчеркивая, что: - «Механизм стыковки интересов государства, социальных слоев и групп, каждого трудового коллектива и отдельного работника в сфере оплаты труда включает в себя целую систему экономических регуляторов, использование которых обеспечивает рост экономики и благосостояние работающих граждан...» [11, с. 137]. Одним из таких регуляторов является контроль за ценами и использованием ресурсов. По мнению академика НАН Украины А.И. Амоши, повышение качества жизни полностью зависит от сбалансированности между реальными доходами и уровнем цен на потребительские товары и услуги [15, с. 18]. Таким образом, по нашему мнению, цена рабочей силы (труда) никоим образом не может быть установлена по «остаточному» принципу в сравнении с ценой тех товаров и услуг, которые работники производят.

Для выполнения данного условия необходимо учитывать такой элемент, как «способность к оплате труда» - то есть ту часть средств предприятия (отрасли, экономики в целом), которая должна быть выделена на оплату труда [84, с. 31]. В этом случае наиболее четкий ответ на возможность увеличения доходов даны в трактовках экспертов

Международной Организации Труда (далее МОТ) и статье 1 Регламента Совета ЕС № 905/198, где сказано, что: - «Производство и уровень жизни и доходов зависят от образования, квалификации и производительности трудящихся, от эффективности управления, количества финансовых ресурсов и рационального их использования...» [84, с. 168]. Реализовать такую политику, по нашему мнению возможно лишь в условиях ресурсосбережения – рационального использования экономических ресурсов главным образом за счёт их экономии [74, с. 376; 110, с. 275]. В этом случае, как показывает практика, снижение расходов производства на единицу продукции достигается на основе усовершенствования его технического, технологического и организационного уровня, что является основным требованием функционирования предприятия в рыночной среде и позволяет увеличить долю ФОТ в себестоимости продукции [58, с. 223].

Регулирование оплаты труда на принципах ресурсосбережения удовлетворяют требования МОТ и Регламента Совета ЕС и совпадают с теоретическим обоснованием ресурсосберегающих функций производства в «Законе редкости» и научном труде «Капитал, разделение труда и деньги» П. Самуэльсона [184, т.1, с. 17-33,49,161-177; т.2, с. 7-90]. В «Законе редкости» П. Самуэльсон доказывает, что развитие производства зависит от количества и качества ресурсов, улучшение которых возможно за счет выбора наиболее эффективных технологий. В то же время автор теории доказал, что при ограниченных ресурсах и несовершенной технологии жизненный уровень (в нашем случае – доходы работников) тоже ограничен и не позволяет развиваться «экономической жизни». При этом выполняется основное требование: рациональность использования ресурсов («земли» и «капитала») достигается за счет эффективности использования трудовых ресурсов.

Анализ экономической литературы позволяет охарактеризовать само понятие «ресурсы» (фр. ressource – вспомогательное средство) как «основные элементы производственного потенциала, которые имеет в распоряжении система и которые используются для достижения конкретных целей

экономического развития» [222, т.3, с.206]. Экономические ресурсы рассматриваются нами как источники и средства обеспечения процесса производства и расширенного воспроизводства с определенной их характеристикой (табл. 1.2).

Таблица 1.2

Характеристика экономических ресурсов*

Виды ресурсов	Характеристика ресурса
1	2
Природные	Часть природной среды, которая используется для удовлетворения материальных и духовных потребностей общества (минеральные, земельные, водные, солнечная и ветряная энергия и др.)
Технические	Совокупность машин и механизмов, а также система средств управления, добычи, сохранения, переработки, которые создаются с целью производства продукции и обслуживания непрямых потребностей общества... Создают материально-техническую базу производственной системы (средства производства).
Технологические	Совокупность процессов, правил, навыков, которые используются при изготовлении продукции, выполнении работ в любой сфере производственной деятельности... Охватывают последовательность технологических операций (действий), направленных на создание продукта.
Кадровые (трудовые)	Наличие работников необходимой профессиональной подготовки, имеющих необходимые знания и навыки для эффективного выполнения определенных функций в процессе изготовления продукции (работ, услуг)... Формируются и изменяются под воздействием внутренних (характер продукции, технологий и организации производства) и внешних (демография, рынок труда) факторов.
Пространственные	Характер производственных помещений, территории предприятия, системы коммуникаций, состав подразделений предприятия и система связей между ними.
Временные	Фонд рабочего времени, которым располагает система для достижения цели (выпуск и реализация продукции, выполнение работ, получение прибыли и др.). Зависят от использования технико-технологических и кадровых (трудовых) ресурсов.
Структурно-организационные	Совокупность линейных и аппаратных органов управления и взаимодействий между ними... Форма системы управления и его качества.

1	2
Финансовые	Денежные средства, которыми располагает система.
Нематериальные	Элементы производственного потенциала системы (изобретение, полезные модели, промышленные образцы и т.д., компьютерные программы, базы данных, ... рациональные предложения, ноу-хау).

* Таблица составлена по данным источника [222, т.3, с.206-208].

В процессе последовательной и комплексной реализации организационных, экономических и технических мероприятий, направленных на экономию и рациональное использование экономических ресурсов достигается экономический эффект, позволяющий повышать продуктивность и, на этой основе – увеличивать расходы на оплату труда. По нашему мнению, именно на таких принципах должен быть построен механизм продуктивности и оплаты труда на современном этапе развития национального производства на каждом предприятии, что обусловлено фактическим устранением государства от контроля за использованием ресурсов в приватизированной сфере, ценообразованием и контролем за соответствием между уровнем производительности работников и оплатой их труда, нехваткой государственных капиталовложений для освоения современных технологий и технического перевооружения. В этих условиях сбалансированность интересов на всех уровнях (работники, предприятие, отрасль, национальная экономика) для получения предприятием прибыли, а обществом – национального дохода, зависит от материальной заинтересованности каждого работника в высокопроизводительном труде, где размер вознаграждения зависит не только от количества времени, затраченного на изготовление продукции и от объёма производства, но и от рационального использования материальных и финансовых ресурсов (сырье, материалы, оборудование, запасы и др.).

Такой подход требует переосмысления самой сути механизма регулирования оплаты труда работников, основанный на том, что: - «труд предусматривает не только достойную заработную плату, но и получение справедливой доли работников в богатстве, созданию которого они

способствовали» [82, с. 76]. Под «богатством» в данном случае понимается не только полученная работодателем прибыль, но и полученный экономический эффект в результате снижения себестоимости за счет рационального использования ресурсов и роста продуктивности – именно того показателя, который отражает как количественную, так и качественную компоненту труда. Именно такой механизм регулирования оплаты труда заложен в различных трактовках самого понятия: - «Оплата труда – частичная компенсация собственником средств производства в денежной или натуральной форме затраченной наемным работником физической, умственной, нервной энергии – оплата за интенсивность и производительность труда...» [222, т.2, с. 627]; «... оплата труда, а точнее, ее размеры, поставлены в прямую зависимость от количества и качества труда работников – субъекта трудового процесса и его трудовой деятельности» [31, с. 7]; «оплата труда – денежный трудовой доход работника, соответствующий результатам затраченного им труда, его количеству и качеству, учитывающий результаты хозяйственной деятельности предприятия, организации, учреждения и реальные экономические условия расширенного воспроизводства рабочей силы» [168, с. 12].

Механизм оплаты труда на принципах ресурсосбережения был заложен в Украине ещё в 1990 году в первой «Концепции реформы организации оплаты труда в Украине», где подчеркивалось, что размер оплаты труда зависит от обеспечения высокого качества товаров, снижения расходов на производство и обеспечение рынка такими товарами и по такой цене, которая удовлетворяет запрос потребителя [106, с. 9]. В первом проекте Закона Украины «Об оплате труда» (ст. 4), разработанном в 1994 году, было отмечено, что: - «Источником средств на оплату труда хозрасчетных предприятий является доход, полученный вследствие хозяйственной деятельности» [169, с. 2]. Переход к рыночным отношениям устранил ограничения в размерах заработной платы. Устранилось противоречие, при котором «заработанные предприятием средства распределялись по

установленным сверху нормативам, жестким ставкам и окладам, конкретным процентам премий, доплат и надбавок» [30, с. 5]. Таким образом, в условиях рыночных отношений работники предприятий всех форм собственности имеют возможность заработать тем больше, чем в большей степени получен доход (прибыль) за счет эффективного использования производственных фондов, материальных ресурсов, улучшения результатов труда. Именно на получении такого результата должна быть нацелена система организации заработной платы, под которой понимается совокупность мероприятий, направленных на обеспечение вознаграждения работников за их труд в зависимости от его количества и качества и на создание материальной заинтересованности в конечных результатах труда [174, с. 173].

Для усовершенствования данного механизма в современных условиях необходимо выделить сами факторы и определить возможность их учёта при формировании средств, направляемых на оплату труда во взаимосвязи с ценой труда (рабочей силы) и оценкой его оплаты. Это требует выявления факторов на двух уровнях. По мнению профессора Р.А. Яковлева, это такие уровни, как: - «Первый (внешний) – на рынке труда, где формируется цена последнего и которая определяется соотношением спроса и предложения, предельной производительностью, стоимостью воспроизводства рабочей силы. Второй (внутренний) – на самом предприятии, использующем рабочую силу в процессе производства; на основе рыночной цены здесь устанавливается заработная плата отдельного работника, но уже с учётом его качественных характеристик и результатов» [225, с. 73].

Обосновать и доказать такую зависимость позволяет анализ различных точек зрения зарубежных экономистов.

Так, выделяя категорию «заработная плата» как составную часть цены, П. Самуэльсон определил категорию «труд» как фактор, влияющий на величину заработной платы – с одной стороны, и определяющий спрос – с другой [184, с. 36]. При этом, по мнению этого ученого, на величину заработной платы влияет также предложение труда (как внешний фактор на

рынке рабочей силы). В совокупности, эти две категории влияют на издержки производства, «голоса» потребителей, что в конечном счете формирует цену на товарных рынках и определяет спрос и предложение.

Прямая зависимость между рациональностью использования ресурсов, «экономическим ростом» и увеличением заработной платы отображена Дж. Кейнсом [97, с. 155]. Условно данную зависимость можно представить в виде математической модели:

$$\Delta p = \sum f(\Pi, C, P), \quad (1.1)$$

где: Δp – рост реального ВВП; Π – факторы предложения (природные, трудовые, материальные ресурсы, объем основного капитала, технологии); C – факторы спроса (уровень совокупных расходов); P – факторы распределения (рациональное использование ресурсов).

В данном случае можно утверждать, что чем рациональнее используются ресурсы (Π , P), тем в большей степени удовлетворяется спрос, что способствует как росту ВВП, так и росту общего экономического богатства, в т.ч. - заработной платы. При этом, по мнению ученого, на уровень заработной платы оказывают влияние такие факторы, как цена, уровень занятости (спрос и предложение на труд), эффективность использования рабочей силы, производительность труда [97, с. 189-190].

Факторы спроса и предложения труда, зависимости спроса на товары от цены, производительности труда – как влияющих на заработную плату, обоснованы также в теории А. Филипса и Р. Харрода [97, с. 191-209].

Не меньший интерес, с точки зрения определения факторов, влияющих на заработную плату, представляет собой экономическая теория Кэмпбелла Р. Макконнелла и Стэнли Л. Брю. В ней, относя к понятию «экономические ресурсы» такие элементы, как «земля», «капитал», «труд» и «предпринимательские способности», ученые обосновали прямую зависимость роста экономики и заработной платы от умения «людских ресурсов» («труд и предпринимательские способности») управлять материальными («земля и капитал») [98, с. 36-37]. При этом, все физические

и умственные способности людей и их работа («труд») заключается в умении соединить все материальные ресурсы (природные, инвестиции, средства производства, финансовый капитал – т.е. «земля» и «капитал») в процессе производства посредством новаторства и рационального их использования («предпринимательские способности»), что и является основой производства большого количества товаров по доступной цене и, как следствие – увеличения прибыли и заработной платы.

Аналогичные принципы определения факторов, влияющих на заработную плату, обоснованы в экономической теории А. Маршалла. В ней ученый определил три фактора производства – «земля» (природные ресурсы), «труд» (экономическая работа человека) и «капитал» (весь накопленный запас средств для производства материальных благ и для получения дохода) [132, с. 202]. При этом, выделяя «знания» - как значительную часть капитала и самый мощный двигатель производства, ученый обосновал, что чем выше результат работы человека, тем лучше используются факторы производства, а это достигается за счет квалифицированного труда, экономии машин и сырья [132, с. 211, 360].

На наш взгляд, для усовершенствования механизма оплаты труда в условиях ресурсосбережения наиболее приемлемыми являются также теоретические разработки д.э.н., проф. Г.Э. Слезингера, позволяющие минимизировать дефицитность материальных и финансовых ресурсов на основе повышения материальной заинтересованности работников в эффективном труде. Для этого следует учитывать, что эффективный труд следует понимать как социально-экономическую категорию, определяющую степень достижения поставленных целей, соотношенную со степенью рационального использования при этом ресурсов. В свою очередь, рациональность использования ресурсов характеризуется продуктивностью, которая измеряется соотношением результатов труда к экономичности затрат (с качественной стороны) и полученным эффектом от труда к понесенным при этом расходам (с количественной стороны), что может быть достигнуто

при учете как внешних, так и внутренних факторов общей классификации [188, с. 277]. На этих основах нами разработана система преобразования факторов, представленная на рис. 1.1.

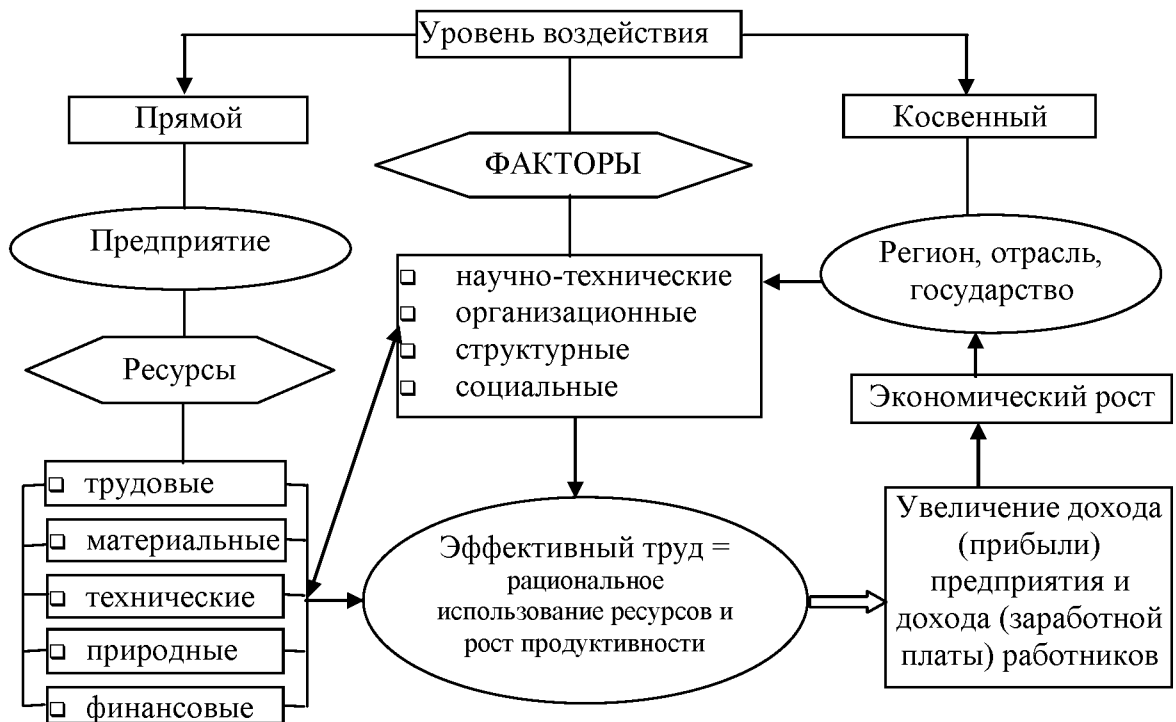


Рис. 1.1. Система преобразования факторов, влияющих на оплату труда и рост продуктивности, посредством рационального использования ресурсов

Следует отметить, что в системе преобразования факторов, влияющих на оплату труда (рис. 1.1), эффективность труда характеризуется не только его производительностью (т.е. затратами живого труда), но и эффективностью всей экономической деятельности, что позволяет измерять и оценивать труд в соотношении с ресурсами и затратами для получения конечного продукта. Именно такая точка зрения была сформирована еще до перехода Украины к рыночной экономике в 1980 году известным украинским ученым-экономистом О.А. Турецким и достаточно полно охарактеризована ученым-экономистом А.И. Акмаевым в 1991 году [14, с. 20; 199, с.14].

По нашему мнению, сам труд, если он считается эффективным, должен зависеть от факторов, характеризующих качество рабочей силы, т.е. – внутренних факторов производства, влияющих на оплату труда (табл. 1.3).

Как свидетельствуют данные таблицы 1.3, среди авторов имеются различия в определении факторов производства, влияющих на оплату труда. Однако, если эти факторы классифицировать по признаку уровня прямого воздействия предприятия на увеличение дохода с точки зрения ресурсосбережения (рис. 1.1), то определенные авторами факторы производства (табл. 1.3) возможно непосредственно связать с внутренними ресурсам предприятия. При этом, эффективность использования трудовых ресурсов (экономическая категория «труд», измеряемая показателем «производительность труда»), которая зависит от квалификации работников и сложности труда, степени трудового участия, отработанного времени и качества труда, результата труда и условий труда, этики производства, организационной структуры и структуры управления, обеспечивает рост эффективности всего производства, измеряемого показателем «производительность производства» (или «продуктивность»), что связано с рациональным использованием материальных ресурсов (качество и номенклатура продукции), технических ресурсов (наличие необходимого оборудования, применяемая технология) и природных ресурсов (экономное использование природных ресурсов). В конечном итоге выполнение данных требований должно обеспечить увеличение дохода (прибыли) за счет установления прямой зависимости от воздействия трудовых ресурсов на материальные, технические и природные ресурсы. За счет этого формируются соответствующие источники финансовых ресурсов для выплаты вознаграждения за труд и снижения себестоимости. Именно в этом заложен принцип гуманизации труда, учитывающий оптимальное сочетание моральных и материальных стимулов к труду во взаимосвязи с внедрением прогрессивной техники и технологии [40, с. 10, 19].

Таблица 1.3

Внутренние факторы производства, влияющие на оплату труда

№ п/п	Фактор производства	Выделение фактора в теоретическом обосновании ученых современного периода в Украине и Российской Федерации												
		Волгин Н. [33, с.80; 30, с.6]	Гончаров В. [41, с. 19; 43, с.18; 205, с. 14]	Еременко В.[79, с. 13,14]	Куликов Г. [112, с. 300, 350]	Лукьянченко Н., Доронина О. [122, с.115, Махсма М.[134, с. 1]	Павловская О. [154, с. 39, 44]	Радомский С. [174, с. 172]	Семькина М.[186, с. 300]	Федченко А.[204, с. 276]	Яковлев Р.[226, с. 103]	Слезингер Г.[188, с. 286]	Уманский А. [119, с. 9,14] [201, с. 15]	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Квалификация (сложного труда)	+	+	+		+		+	+	+	+	+	+	+
2	Степень трудового участия (КТУ) (деловая активность)	+	+			+		+	+			+		
3	Отработанное время (количество труда)	+				+		+	+		+	+	+	+
4	Материальный стимул (мотивация)	+	+		+		+	+	+	+	+	+	+	+
5	Себестоимость и трудоемкость		+			+			+			+	+	+
6	Качество работы (результат труда)		+	+		+		+		+	+	+	+	
7	Производительность труда		+	+		+		+	+		+		+	+
8	Эффективность производства (общая) продуктивность = выпуск/затраты		+	+					+				+	+
9	Система оплаты труда	+	+		+	+		+	+	+	+	+		+
10	Условия труда		+			+	+	+	+	+		+		+
11	Этика производства		+						+					
12	Качество продукции	+	+	+		+			+				+	
13	Экономное использование природных ресурсов		+	+		+	+				+		+	+
14	Гуманизация труда		+						+					
15	Номенклатура продукции			+										+
16	Наличие необходимого оборудования		+	+		+	+					+		
17	Применяемая технология	+	+	+			+		+			+	+	+
18	Организационная структура			+		+	+		+	+		+		
19	Структура управления			+		+			+			+		+

В тоже время, учёт перечисленных факторов и соблюдение принципов гуманизации труда (табл. 1.3) позволяет, в конечном итоге, определить долю цены труда (рабочей силы) в цене себестоимости продукции (работ, услуг) и полученном доходе (прибыли). Такой подход позволяет нам рассматривать заработную плату как цену труда (рабочей силы), поскольку ее размер зависит от цены изготовленной продукции (работ, услуг). Цена труда включает с одной стороны – цену реализации, зависящую от себестоимости, составной частью которой являются материальные, технические и природные ресурсы, а с другой – ту долю (разницу между себестоимостью и ценой реализации), которая может быть распределена между работодателем и наемным работником в виде полученного чистого дохода (прибыли) – как плата за эффективный труд последнего.

Соответственно, если речь идет об оплате труда, за счет которого производятся, реализуются товары и услуги, имеющие определенную цену, заработная плата должна быть выражена в цене. В данном случае наиболее приемлемы точки зрения классиков экономической теории и трудовых отношений, таких как В. Либкнехт, К. Диль, Д. Юм, Дж. Беркли и В. Франклин [192, с. 35]. В. Либкнехт и К. Диль доказали, что труд определяется не как меновая стоимость, а как потребительская – следовательно имеет свою цену. Продолжатели данного учения Д. Юм и Дж. Беркли считали труд фактором, создающим цену продуктов труда – как предмета деятельности рабочей силы. В. Франклин обосновал эту точку зрения тем, что богатство страны должно оцениваться сообразно количеству труда, которые жители способны закупить.

Среди российских ученых современного периода одним из сторонников такой точки зрения является Н.А. Волгин, который определяет сущность и содержанием заработной платы следующим образом: – «Теоретически правильнее говорить о заработной плате как о цене труда или рабочей силы. Отсюда следует, что заработная плата как цена труда или рабочей силы – это основная часть дохода жизненных средств работников,

распределяющаяся между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда» [31, с. 22]. В свою очередь, украинский ученый-экономист В.А. Мандыбура доказал, что связь заработной платы с конечными результатами может существовать не в эксплуатационной форме (в случае, когда труд определяется стоимостью на несовершенном рынке рабочей силы), а выражается ценой, которая влияет одновременно как на доход работодателя, так и отображает реальную оценку самого труда и, соответственно – доход работника [129, с. 29, 33].

Таким образом, с нашей точки зрения, в условиях рынка, когда доход обеспечивается ценой и качеством товара (работ, услуг), которые устраивают потребителя, соответствующую цену должен иметь и труд. Однако, прежде чем говорить о возможных вариантах механизма построения оплаты труда в условиях ресурсосбережения, где обосновано определяется зависимость между использованием ресурсов – как ценообразующим фактором и ценой труда, необходимо дать трактовку самому понятию «заработная плата».

Ученые-экономисты разработали множество теорий, ни одна из которых не является общепризнанной, поскольку не существует единства мнения как в определении факторов, влияющих на формирование заработной платы, так и в определении её сущности. В данном случае речь идет о том, что отдельная теория, раскрывающая как сущность, так и понятие заработной платы считается приемлемой для определенной экономической ситуации в стране, связанной с уровнем её экономического развития и социально-трудовых отношений. Таким образом, как сущность так и понятие заработной платы следует рассматривать под влиянием экономических сил, действующих в том или ином обществе.

В приложении В представлены основные теории о заработной плате (с выделением их авторов (сторонников), определением содержания понятия заработной платы и её сущности на фоне того периода экономического развития, который формировал характерные убеждения и трактовки.

Как свидетельствуют данные приложения В, независимо от периода экономического развития, отсутствия единства мнений у сторонников той или иной теории на содержание самого понятия заработной платы, фактор «ресурсосбережения» (т.е. факторы, обеспечивающие рациональное использование ресурсов) нашли своё выражение у каждого автора в каждой теории при определении сущности заработной платы.

У П. Самуэльсона росту заработной платы способствует технология, капитал и высокая производительность. В противном случае, как доказывали В. Пэтти, А. Тюрго, Д. Риккардо и Д. Лассаль заработная плата способна удовлетворить потребности работника и его семьи в минимальной степени.

Сторонники «теории фонда заработной платы» А. Смит и Дж. Милл обосновали, что заработная плата – как плата (цена) труда или доход от труда формируется под воздействием спроса на рабочую силу. При этом ее размер зависит от возможности работника обеспечить прирост капитала работодателю, что в условиях нерационального использования (ограниченности) ресурсов не обеспечит не только рост дохода, но даже минимальный физический минимум работника и его семьи.

Представители теории производительности, и в первую очередь Г. Кэрри, А. Маршалл, Дж. Кларк, Кэмпбэлл Р. Макконнелл и Стэнли Л. Брю четко определили зависимость заработной платы от факторов, влияющих на продуктивность, что в условиях роста производительности труда, внедрения техники и экономного использования ресурсов обеспечивает рост заработной платы. Они, как и Ж.-Б. Сэй и Дж. Хикс доказали, что в этом случае устанавливается та цена, которая, с одной стороны – удовлетворяет спрос потребителя, а с другой – приносит дополнительный доход (прибыль) и работодателю, и наемному работнику.

Даже у представителей «социальной» теории заработной платы, будучи сторонниками давления на работодателя с целью увеличения размера заработка наемного работника, в основе источника дохода лежит «чистый общественный продукт» (т.е. часть продукта, остающаяся за вычетом

израсходованных ресурсов) и фактор производительности труда, которая влияет на увеличение прибыли. В противном случае, как считали Дж. Дэвидсон и Дж. Ютслер, будучи сторонниками точки зрения русского экономиста М. Туган-Барановского, под давлением работодателя, для установления требуемого размера заработной платы (доход работников) и получения собственной прибыли, необходимо сократить количество занятых работников при улучшении техники и повышении интенсивности труда.

Среди современных ученых Украины и Российской Федерации наиболее четко ресурсосберегающая компонента, при определении сущности заработной платы, раскрывается следующим образом:

- «Заработная плата – основная часть дохода жизненных средств работников, представляющая собой долю чистой продукции (дохода) предприятия...» (Н.А. Волгин) [30, с. 9].

- «Заработная плата формируется в зависимости от профессиональных и квалификационных качеств работника... На дифференциации оплаты труда сказываются состояние экономики и конъюнктура, ситуация на рынке труда» (В. Ракоти) [175, с. 82]. (Как было отмечено классиками макроэкономической теории, «состояние экономики» связано с эффективностью использования ресурсов производства).

- «... при организации заработной платы на предприятиях..., необходимо установить затраты труда на единицу продукции, которые обеспечили бы не только возмещение понесенных затрат на оплату труда, но и получение прибыли в объеме, необходимом для расширения производства, модернизации и замены применяемой техники и технологии» (В.Н. Гончаров, С.И. Радомский) [205, с. 34].

При том, что российские экономисты В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов и Ю.Г. Одегов считают заработную плату «ценой рабочей силы», а Р.А. Яковлев, Ю.П. Кокин и В.В. Адамчук – «ценой труда», который является объектом купли-продажи, и те и другие связывают механизм её формирования с теорией предельной производительности Дж. Кларка,

согласно которой размер заработной платы зависит от производительности труда и факторов производства, характеризующих минимизацию потерь и необоснованного расходования природных ресурсов, эффективность примененной техники и технологии [77, с. 434; 13, с. 67].

Таким образом, по нашему мнению, в сложившейся экономической ситуации развития отечественного производства наиболее приемлемым при организации заработной платы и разработке механизмов оплаты труда на предприятиях являются основы, заложенные сторонниками «теории фонда заработной платы» (в части содержания понятия заработной платы) и «теории предельной (маргинальной) производительности» (в части раскрытия сущности заработной платы).

Механизм регулирования оплаты труда на этих основах позволит устранить те нарушения украинского законодательства, которые выявлены в ходе исследований, проведенных автором на предприятиях Украины [57, с. 14-15; 59, с. 111-112]. На основании исследований можно утверждать, что именно с отсутствием подходов к организации заработной платы на принципах ресурсосбережения связаны причины возникновения дефицита ФОТ, что приводит к нарушению действующих в Украине законодательных норм и требований (Приложение Г). Следует также отметить, что за перечисленные нарушения действующего законодательства (Приложение Г) в отношении работодателей предусмотрена не только административная, но и уголовная ответственность, определенная статьями 188-6 Кодекса Украины об административных правонарушениях и 172, 173, 175 Уголовного Кодекса Украины [8, с. 86; 9, с. 95,96].

Не менее существенным фактором, занижающим цену труда является внешний фактор – несоответствие действующего законодательства нормам европейского права в части защиты прав наемных работников и его внутренние противоречия [40, с. 159; 56, с.44-45; 59, с.111]. В Законе Украины «Об оплате труда» работодателям приватизированных (частных) предприятий предоставлено право самостоятельно выбирать формы и

системы оплаты труда, устанавливать нормы труда, расценки, тарифные сетки – то есть дана полная свобода действий в отношении установления размера оплаты труда работников. Исключением являются минимальные государственные гарантии. В соответствии с действующим законодательством Украины: - «Заработная плата – вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу» [3, статья 1; 2, статья 94; 10, с. 8]. Размер заработной платы, за исключением минимальных государственных гарантий, устанавливается с учетом результатов труда, который согласно статьи 2 Закона Украины «Об оплате труда» принято измерять нормами труда (времени, выработки, обслуживания и др). Если учесть, что выявленные факты нарушения пересмотра норм имеют место в практике работы предприятий, то, фактически – МЗП и нормы отраслевых соглашений являются единственной гарантией для наемного работника.

На наш взгляд такая практика законодательного регулирования, допускающая в отдельных случаях возможность нарушения действующего законодательства (Приложение Г), связана с двумя факторами: внешним (по отношению к предприятию) – отсутствие финансовых ресурсов в государстве для увеличения МЗП, и, соответственно – заработной платы; внутренний – экономии на ФОТ в целях установления конкурентоспособных цен на продукцию. И в том, и в другом случае можно констатировать, что экономика функционирует не эффективно и такое функционирование является признаком низкой продуктивности.

Положение может быть исправлено с учетом тех мероприятий, которые изложены в Концепции дальнейшего реформирования оплаты труда в Украине от 25 декабря 2000 года № 1375/2000, а именно: - «... усиление государственного влияния на порядок формирования валовых расходов и себестоимости продукции предприятия; ... увеличения доли оплаты труда в себестоимости продукции при одновременном уменьшении материальных

расходов, расходов на электроэнергию, топливо, сырье, полуфабрикаты и т.д...» [107, с. 96, 97]. Для практической реализации перечисленных мероприятий учёными, в соответствии со Сведенными планами Министерства труда и социальной политики Украины выполнено ряд научно-исследовательских работ, прошедших и проходящих апробацию на различных уровнях – от локального до национального [63, 71, 139, 170]. В частности, разработан проект Закона Украины «О государственном регулировании оплаты труда в Украине», отдельные разделы которого представлены в приложении Д [176]. На наш взгляд, в разработанном законопроекте учитываются как требования Концепции, так и возможность реализовать комплексный подход к организации оплаты труда в условиях ресурсосбережения на всех уровнях национальной экономики.

Комплексный подход к организации заработной платы на принципах ресурсосбережения позволяет не только раскрыть сущность заработной платы, но и значение её функций. В то же время, среди ученых-экономистов нет единства мнений в определении количества самих функций. Однако при этом, как украинские, так и российские ученые склоняются к мнению, что в Украине и Российской Федерации практически не выполняется ни одна из функций и в этом смысле можно говорить о потере заработной платой своей роли как экономической категории.

Учитывая то, что базовым уровнем восстановления функций заработной платы является отдельно взятое предприятие (организация), только с формированием трудового потенциала отдельно взятого работника, а в комплексе – всего коллектива, может быть связано их раскрытие.

В количественном отношении ученые-экономисты выделяют от двух до тринадцати функций заработной платы, остановимся на обозначении и определении основных (Приложение Е).

Как свидетельствуют данные приложения Е, при отсутствии единства мнений в обозначении самих функций и их количества, ученые признают

воспроизводственную и стимулирующую единогласно. При этом имеются некоторые различия в определении этих функций.

В тоже время, на наш взгляд:

- для восстановления воспроизводственной функции государство должно располагать достаточным количеством финансовых ресурсов, чтобы обеспечить обоснованный рост МЗП и, соответственно – заработной платы работников бюджетной и непромышленной сферы;

- восстановление стимулирующей функции связано непосредственно с усилением мотивации к высокопроизводительному труду. При этом, необходимость ее восстановления признает большинство ученых как первоочередную в сфере реформирования оплаты труда, что связано с усовершенствованием нормирования труда и тарифного регулирования [99, с. 35; 153, с. 16; 225, с.16];

- восстановление регулирующей (ресурсно-разместительной) функции заработной платы, раскрывающейся в оптимизации размещения рабочей силы по регионам, отраслям и предприятиям с учетом рыночной конъюнктуры, с нашей точки зрения, в современных условиях в Украине не возможно, так как имеет место значительная дифференциация в оплате труда работников одинаковой квалификации в региональном и отраслевом разрезе, а также между предприятиями. При этом миграция рабочей силы и отсутствие системы государственного заказа, имевшего место в условиях социализма и позволявшая планировать распределение рабочей силы, не позволяет данную функцию заработной платы восстановить;

- восстановление социальной функции заработной платы, отображающей меру живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства, по нашему мнению может быть решено с помощью государственного регулирования в части установления одинакового соотношения прироста заработной платы между отдельными категориями персонала и минимальной части ФОТ в структуре себестоимости при условии роста продуктивности и

производительности труда (Приложение Д); в тоже время, в соответствии с теорией фонда заработной платы и предельной производительности (Приложение В), восстановление социальной функции заработной платы прямо пропорционально минимизации издержек и увеличению прибыли;

- восстановление функции формирования платежеспособного спроса населения, на наш взгляд, может быть обеспечено контролем со стороны государства за системой ценообразования и защитой национального производителя от внешней конкуренции, что в условиях либерализации торговли и снижения тарифов на ввоз импорта – невозможно.

Таким образом можно констатировать, что при некоторых различиях в определении функций заработной платы, восстановление стимулирующей функции играет первостепенную роль. При том, что все функции взаимосвязаны, в процессе регулирования оплаты труда с точки зрения реформирования заработной платы, восстановление именно стимулирующей позволит повысить уровень конкурентоспособности как отдельного предприятия, так и всего промышленного комплекса государства через достижение высокого уровня мотивации работников к высокопроизводительному и качественному труду [60, с. 116]. И в этом случае нами определены два принципа: оплата труда за количество и качество труда и повышение заработной платы в зависимости от повышения продуктивности и производительности труда [61, с. 62].

Из рассмотренных функций (Приложение Е) – четыре могут быть восстановлены с помощью построения механизма оплаты труда на локальных уровнях – стимулирующая, оптимизационная, учетно-распределительная и измерительная. При этом, с учётом рассмотренных факторов производства, влияющих на оплату труда и характеризующих качество рабочей силы (табл. 1.4), на наш взгляд, представляется возможным дополнительно охарактеризовать именно ту функцию заработной платы, которая наиболее четко устанавливает зависимость восстановления воспроизводственной, регулирующей, социальной, распределительной

функций и функции формирования платежеспособного спроса населения. На наш взгляд эта функция заработной платы может быть выражена как «ресурсосберегающая». Теоретическое обоснование ресурсосберегающей функции заработной платы (Приложение Ж) позволяет сделать вывод о том, что размер заработной платы зависит от рационального использования ресурсов. При этом устанавливается прямая зависимость между степенью рационального использования всех ресурсов предприятия (трудовых, материальных, технических, природных, финансовых) и оценкой эффективности труда, характеризуемой факторами производства, что позволяет обеспечить доход работников за счет роста продуктивности и минимизации затрат при изготовлении продукции (работ, услуг).

Кроме того, механизм регулирования оплаты труда на принципах ресурсосбережения позволяет:

- обеспечить восстановление воспроизводственной, социальной функции и функции, формирующей платежеспособный спрос населения, так как государство получает дополнительный доход в виде увеличения поступлений от прибыли в фонды потребления на различных уровнях – с одной стороны, и позволяет минимизировать издержки при изготовлении потребительских товаров, что является основой установления более низких потребительских цен – с другой;

- конкретизировать понятие «количество и качество труда», которое заложено в стимулирующей и измерительной функциях; при этом, как количество, так и качество труда связано с ростом продуктивности производства, что является основополагающим показателем ресурсосберегающей функции и является основой увеличения заработной платы.

1.2. Принципы формирования и условия увеличения расходов на оплату труда в условиях ресурсосбережения

Структурная перестройка национального хозяйства, связанная с переходом на рыночные отношения, значительно повлияла на принципы формирования средств, направляемых на оплату труда как на макро-, так и на микроуровне.

В условиях государственной экономики все факторы, определявшие уровень и структуру оплаты труда и доходов работников, контролировались государством, которое выступало одновременно и как представитель работников, и как собственник средств производства и единственный работодатель. Об этом свидетельствует один из основополагающих принципов организации труда при социализме: - «Принцип единства государственной экономической политики в области заработной платы, направленный против узковедомственного местнического подхода к организации оплаты труда и осуществляемый путем строжайшего соблюдения действующего порядка, при котором все исходные нормативы, определяющие размер оплаты труда (тарифные ставки, должностные оклады, районные коэффициенты к заработной плате и др.), устанавливаются правительством СССР» [49, с.51]. Функциями государства являлись нормирование труда, тарифное нормирование заработной платы, разработка форм и систем оплаты труда. При этом, являясь заказчиком для изготовления продукции (работ, услуг), государство было в состоянии обеспечить «принцип неуклонного повышения уровня оплаты труда – как основного источника удовлетворения материальных и культурных потребностей членов социалистического общества» [49, с.50]. Задачу обеспечения повышения уровня оплаты труда упрощал контроль за системой ценообразования.

В условиях рыночной экономики распределение вновь созданной стоимости между государством и предприятием (организацией) и распределение остающейся в распоряжении предприятий вновь созданной

стоимости между работниками и собственниками средств производства представляет собой совершенно самостоятельные экономические процессы, при которых для наемного работника, не имеющего вклада в средства производства, размер дохода определяется ценой труда (его работы) и принимает форму заработной платы, а для собственника – форму дохода от собственности в виде прибыли, доли чистой продукции, дивидендов и др.

Основная особенность формирования средств, направляемых на оплату труда на промышленных предприятиях в условиях рыночной экономики заключается в ее отличии от прежнего порядка: их размер зависит, в первую очередь, от конъюнктуры рынка на продукцию, которая изготавливается предприятием. Основное отличие такого порядка от имевшего место в СССР состоит в том, что оценка деятельности предприятия осуществляется не на основе установленных нормативов и заданных цен, а на основе рыночного спроса и предложения, который существует на данный товар. Это формирует цены на производимые виды продукции, объемы её продаж и размер финансовых средств, которые расходуются на оплату труда. Таким образом, средства для оплаты труда работников промышленных предприятий в условиях рыночной экономики зарабатываются самими предприятиями.

Сегодня промышленные предприятия, находящиеся на самофинансировании, в соответствии с Хозяйственным кодексом Украины самостоятельно распоряжаются финансовыми ресурсами, которые поступают на их расчетные счета [46, с. 18]. За исключением минимальных государственных гарантий, размер заработной платы и источник увеличения средств работников этих предприятий определяется частью дохода и другими средствами, полученными предприятием вследствие их хозяйственной деятельности [3, статья 4]. При этом предприятия, имея достаточную самостоятельность, стоят перед выбором: либо увеличить работникам заработную плату при улучшении хозяйственной деятельности и экономических показателей работы, либо расширить процесс производства продукции. Для расширения процесса производства необходимо

использовать в оптимальном объеме оборотные средства (сырье, материалы, энергоносители и др.), своевременно их приобрести, оплатить их стоимость, а в условиях, когда цены на эти ресурсы растут, формирование и регулирование расходов на оплаты труда, как показывает практика, зачастую осуществляется по остаточному методу. Данные тенденции приводят к низкой доле расходов на оплату труда в структуре себестоимости продукции (работ, услуг) (Приложение К). При этом, именно в тех видах промышленной деятельности, которые в большей степени потребляют сырье, материалы и энергоресурсы для производства конечной продукции (обрабатывающая промышленность), доля расходов на оплату труда в себестоимости ниже, чем в среднем по экономике, а в отдельных из них ниже, чем в среднем по обрабатывающей промышленности: именно на предприятиях по производству кокса и продуктов нефтепереработки, металлургии и обработки металла заработная плата была наивысшей среди всех видов промышленной деятельности при наименьшей доле расходов на оплату труда в структуре себестоимости. Таким образом, показатель «заработная плата» в Украине является скорее всего не экономической, а статической дефиницией и свидетельствует, например, про выраженную в условиях инфляции тенденцию опережающих темпов подорожания сырья, материалов, энергоносителей и других природных ресурсов в сравнении с увеличением размеров заработной платы. Описанные тенденции наиболее четко характеризуют данные таблицы 1.4: разбалансированность динамики заработной платы и доли оплаты труда в себестоимости – с одной стороны, а с другой – показывают, как влияют тенденции роста материальных и приравненных к ним затрат на уменьшение расходов на оплату труда. При этом наблюдается рост цен на промышленную продукцию.

Характеристика разбалансированности динамики показателя
«заработная плата» с отдельными экономическими показателями ведущих
отраслей промышленности Луганской области в 2003, 2005 годах

[163, С.139]

Вид промышленной деятельности	Показатель, год										
	Доля расходов на оплату труда в структуре себестоимости реализованной продукции, %		Доля материальных и приравненных других операционных расходов в структуре себестоимости реализованной продукции, %		Среднемесячная заработная плата, грн.		Индекс цен на промышленную продукцию, %		Динамика 2005 к 2003г. «+/-», %		
	2003	2005	2003	2005	2003	2005	2003	2005	Расходов на оплату труда	Материальных и приравненных других операционных расходов	Среднемесячной заработной платы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
В среднем по Луганской области	13,6	5,9	74,3	89,5	473,54	804,85	109,2	111,6	-7,7	+15,2	+70,0
Промышленность (в целом)	10,5	9,1	80,3	83,7	571,97	957,00	114,5	115,6	-1,4	+3,4	+67,3
Обрабатывающая	8,8	8,1	84,3	86,0	517,36	856,04	116,7	118,8	-0,7	+1,7	+65,5
в т.ч. производство кокса, продуктов нефтепереработки	3,0	2,0	94,0	95,6	956,08	1535,95	111,4	126,8	-1,0	+1,6	+60,7
химическое производство	8,4	8,3	83,0	84,0	508,57	950,40	103,1	104,9	-0,1	+1,0	+86,9
металлургия и обработка металла	7,6	7,0	86,5	88,1	677,49	1081,3	113,1	103,2	-0,6	+1,6	+59,6

В связи с перечисленными негативными тенденциями, в научно-практическом ракурсе возникла проблема измерения цены труда (рабочей силы) как и всякого другого товара. В условиях трансформации национальной экономики возникла необходимость применения, при регулировании механизма оплаты труда и его оценки на всех уровнях тех принципов формирования средств, направляемых на оплату труда, которые присущи рыночной экономике и связаны с рациональным использованием ресурсов. При этом особое место занимают вопросы изучения тех источников, которые направляются на оплату труда и показателей, оказывающих влияние на ее величину.

В самом понятии «принцип» с точки зрения логики раскрывается возможность изучения источников увеличения средств для оплаты труда, показателей и факторов, влияющих на обоснованный рост заработной платы:

- «Принцип (лат. *principium*) – основополагающее первоначало, ... предпосылка какой-либо теории, концепции... Принцип абстракции – логический принцип, который говорит о том, что любое отношение типа равенства, определенное на некотором множестве элементов, разбивает исходное множество на классы равных элементов...» [118, с. 477-478].

В отношении принципа формирования источников увеличения средств, направляемых на оплату труда, основополагающим первоначалом является объективная возможность такого увеличения, предпосылкой является позитивное воздействие факторов производства при котором соблюдается следующий тип равенства: прирост средств, направляемых на оплату труда должен удовлетворить как самого работника, так и работодателя, имеющего возможность за вычетом этих средств увеличить собственный доход и расширить процесс производства (рис. 1.2).



Рис. 1.2. Принцип формирования источников увеличения средств, направляемых на оплату труда

Таким образом, сам процесс заключается в установлении взаимосвязи между отдельными факторами и элементами, влияющими на рост средств для оплаты труда.

Теоретически данный принцип связан с макроэкономической теорией Кемпбелла Р. Макконнелла и Стэнли Л. Брю, П. Самуэльсона и Дж. Кейнса.

Кемпбелл Р. Макконнелл и Стэнли Л. Брю доказали, что заработная плата и расходы являются ценовыми факторами, на которые влияют цены ресурсов, снижая затраты на которые имеется возможность сократить их потребление, и тем самым – увеличить долю заработной платы наемных работников в валовом национальном продукте (далее ВВП) – т.е. доходе национальной экономики [98, т.1, с. 136, 183]. Уменьшить долю расходов на материальные ресурсы в ВВП (т.е. долю промежуточного потребления) позволяет не столько количественные факторы использования рабочей силы посредством увеличения числа занятых, сколько производительный труд при неизменной численности, зависящий от технического прогресса, уровня образования и применяемых технологий [98, т.1, с. 382].

Дж. Кейнс также определил рост реального богатства (ВВП) во взаимосвязи с повышением дохода работников и увеличением объема производства [97, с. 49]. При этом, принципом формирования дополнительного дохода работников является «рост доли чистого продукта в структуре валового, совпадающий с ростом экономической эффективности» [97, с. 47]. В свою очередь, в кейнсианской модели макроэкономики одна из зависимых переменных (национальный доход), как это определено, может быть улучшена за счет постоянных факторов – количества и качества работников, средств производства, наличной техники и технологии, предельной тяжести труда и др. [97, с. 106]. Если учесть, что доля чистого продукта возрастает при уменьшении расходов для производства заданного объема продукта, что характеризуется как экономическая эффективность или минимизация издержек, то можно определить, что цена труда (рост доходов работников) будет тем большей, чем меньшую цену будут иметь

дополнительные капитальные вложения в приобретения ресурсов и привлечение дополнительной рабочей силы. В данном случае рост доли оплаты труда в валовом национальном продукте также связан с уменьшением цены на продукт и увеличением ее предельной склонности к потреблению, что создает предпосылки к увеличению объема реализации при неизменном (улучшенном) качестве труда, техники и технологии.

П. Самуэльсон связал принципы увеличения заработной платы в условиях достижения определенного уровня конкурентоспособности [184, т.1, с.36]. При этом достигнутый уровень конкурентоспособности создает предпосылки для роста национальной экономики посредством решения «трех коренных взаимосвязанных экономических проблем: - «Что? Как? Для кого предназначены производимые товары?» [184, т.1, с. 15]. Отвечая на поставленные вопросы, П. Самуэльсон выделяет основные факторы: себестоимость, влияющая на увеличение спроса посредством минимизации издержек производства; качество применяемых ресурсов и технологий; степень эффективности использования труда, природных ресурсов, оказывающих в конечном итоге влияние на размер заработной платы. Отсюда можно сделать вывод о том, что чем эффективнее труд и использование ресурсов, тем больше расходы на оплату труда; при этом издержки производства не возрастают, что дает возможность удовлетворить спрос потребителей по доступным для них ценам и, соответственно увеличить объем реализации продукции.

С учетом определенных макроэкономических теорий, раскрывающих принципы увеличения расходов на оплату труда во взаимосвязи с ростом самой экономики, можно перейти к рассмотрению различных современных точек зрения относительно решения данной проблемы.

При характеристике принципов заработной платы российский экономист Н. Шеремет выделяет основополагающим условием увеличение средств для оплаты труда его эффективность, которая выражается через увеличение объема продукции и улучшения ее качества [214, с. 72].

В самих принципах оплаты труда, раскрываемых отдельными учеными-экономистами, определяются источники увеличения средств, направляемых на оплату труда. Так, Федченко А.А. и Одегов Ю.Г. считают, что расширение производства при минимизации издержек – необходимое условие удовлетворения спроса и предложения на товар в условиях рынка возможно, если одним из принципов оплаты труда будет «... обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы» [204, с. 78, 234]. Аналогичную точку зрения имеют Н.А. Волгин, А.В. Калина, Г.Т. Завиновская, С.И. Радомский и некоторые другие ученые [31, с. 74; 41, с.41, 45; 83, с.30; 94, с. 165].

Безусловно, такой подход, впервые обоснованный австрийским экономистом Бэм-Баверком Эйгеном (1851-1914), украинским экономистом М.А. Балудянским (1769-1847), и который поддерживал Карл Маркс имеет свои преимущества. С точки зрения Бэм-Баверка Эйгена: - «... заработная плата должна быть меньшей в сравнении с созданной ценностью, ... что позитивно воздействует на рост производительности труда и дает возможность работодателю дисконтировать будущие блага...» [222, т.1., с. 14, 99-100]. С точки зрения М.А. Балудянского, выделявшего три элемента хозяйства («труд», «капитал», «рынок»), только при условии повышения производительности труда (элемент «труд»), которая предполагает, в том числе, и экономное использование другого элемента («капитал») возможно обеспечить дополнительную реализацию товара на рынке, что даст возможность повысить заработную плату от полученного дополнительного дохода при сбыте товара и увеличенного «капитала» [222, т.1., с. 76-77]. Карл Маркс, при определении производительности труда как ценоформирующего фактора, подчеркивал, что: - «Стоимость товара изменяется прямо пропорционально количеству и обратно пропорционально производительности труда...» [131, т.23 с. 49]. В то же время учение Карла Маркса наталкивает на мысль, что вместе с увеличением производительности труда необходимо снижать себестоимость продукции, так как: - «...

производительность труда находится в обратном отношении к созданной стоимости...» [131, т.24, с. 170]. По мнению Дж. Хикса: - «... построение индустриального общества оказало весьма благоприятное воздействие на динамику роста заработной платы трудящихся... Но без повышения производительности труда, такой рост заработной платы был бы невозможен» [207, с. 31].

Очевидно, что производительный труд должен иметь более высокую оплату, так как увеличивается объем производства продукции. Однако, по нашему мнению, прибыль и доход предприятию в условиях рынка обеспечивают не только объем производства, но и реализации. В этом случае труд должен быть не только производительным, но и эффективным, то есть таким, который обеспечит наибольшее количество изготовленной продукции при наименьших затратах всех видов ресурсов, что и позволит установить ту цену на конечную продукцию, которая удовлетворит спрос потребителя.

Если рассматривать внутренние факторы производства, то таковыми, позитивно влияющими на производительность труда, являются применяемая техника и технологии. В данном случае можно говорить о том, что источником формирования средств, направляемых на оплату труда есть доход предприятия, полученный от реализации продукции, а источником ее увеличения – рост производительности труда на основе совершенствования техники и технологии, которая позволяет обеспечить как экономию живого труда (т.е. – ресурс «труд»), так и других видов ресурсов, что приводит к снижению себестоимости продукции и установлению конкурентоспособной цены. При выполнении таких условий более высокая оплата труда будет на том предприятии, где имеется более квалифицированная рабочая сила, способная обеспечить рост производительности труда не только за счет организационных факторов (учет материалов, сырья и энергоносителей, соблюдение дисциплины, совершенствование организации труда и др.), но и за счет технико-технологических факторов (совершенствование техники и

технологии, внедрение инноваций, повышение качества использования оборудования и др.).

В простейшем виде количественная оценка такого подхода может быть выражена в качестве математической модели, включающей сопоставление объема продукции с ресурсами, затраченными на его производство. Разработанная Стенфордским научно-исследовательским институтом (США) модель имеет следующий вид [90, с. 152]:

$$Q = F(K + L + T), \quad (1.2)$$

где: Q – объем продукции (усл.ед.); K – капитал (усл.ед.); L – труд (усл.ед.); T – технический прогресс (усл.ед.).

Если данную модель трансформировать к конечной стадии производственного цикла (реализации), то нами следующим образом определяется источник средств, направленных на оплату труда:

$$\Delta Q_p = \Delta L,$$

или

$$\Delta L = (\Delta K + \Delta T), \quad (1.3)$$

где: ΔQ_p – прирост реализованной продукции, определяющий прирост цены труда (ΔL) (ден.ед); ΔK – экономия затрат капитала на расширение производства (ден.ед); ΔT – экономия, полученная вследствие технического прогресса, обеспеченная более квалифицированным трудом без дополнительных капитальных вложений (ден.ед).

В сочетании технико-технологических и организационных факторов, которые обеспечивают увеличение объема реализации продукции при минимизации издержек и состоит принцип роста производительности и эффективности труда, что обосновывает увеличение цены труда, а соответственно – его оплаты.

По нашему мнению, при определении источников, которые могут быть направлены на увеличение оплаты труда в условиях ресурсосбережения необходимо учитывать именно те показатели, которые отражают эффективность использования не только трудовых, но и других ресурсов.

Лишь на этой основе может быть повышена продуктивность и построен механизм регулирования оплаты труда как на локальном, так и на отраслевом и национальном уровнях, о чем свидетельствуют рассмотренные экономические теории «классиков» рыночной экономики.

Определённые нами предпосылки формирования источников для увеличения расходов на оплату труда в условиях ресурсосбережения находят своё отражение в отдельных исследованиях учёных-экономистов. Особый интерес заслуживает точка зрения украинского ученого-экономиста А.В. Базилюк, который считает, что повышение заработной платы зависит от прибыли, расширения производства, укрепления материально-технической базы, что позволит обеспечить выпуск конкурентоспособной продукции. По мнению этого ученого решающим фактором повышения заработной платы является: - «... способность финансирования соответствующих расходов...» [16, с. 33]. Академик НАН Украины Е.М. Либанова считает, что: - «Стремления регулировать зарплату исключительно путем повышения ее минимального уровня не является оптимальным решением..., последствием этого является: теннизация выплаты заработной платы и уравниловка в бюджетных отраслях...» [116, с. 31]. Такие же последствия прогнозирует и экспертная группа ученых, рассмотревшая эту проблему в 2004-2005 годах: - «Регулирование заработной платы только через увеличение размера МЗП приведет к теннизации и уравниловке в оплате...» [196, с. 1]. В связи с этим опровергнуть мнение о том, что рост МЗП является обоснованным источником увеличения расходов на оплату труда можно словами д.э.н., проф. В.Н. Новикова: - «Проблема реформы оплаты труда имеет два аспекта: этический и экономический. Акценты на негативных следствиях низкой зарплаты... отражают главным образом этический подход. Отсюда – апелляции к совести и порядочности тех, кто определяет уровень зарплаты. Однако такие апелляции малоэффективны» [143, с. 32]. То есть, этический подход (рост МЗП) в сложившихся условиях не учитывает одного – возможности производственной сферы обеспечить финансовые поступления

в бюджет всех уровней в тех количествах, которые позволят установить равноценный уровень заработной платы, соответствующий следующим показателям: рост выпуска продукции (работ, услуг), снижения затрат (промежуточного потребления), и как следствие – установление конкурентоспособных цен и качества, позволяющих увеличить объем реализации, прибыль и соответственно – заработную плату. Именно сокращение затрат (промежуточного потребления) или материальных расходов на единицу продукции в структуре себестоимости (на уровне предприятия) должно стать источником роста расходов на оплату труда в условиях ресурсосбережения и (или) дефицитности финансовых ресурсов.

В противном случае в экономике происходят такие коллизии, которые описаны в экономической теории Дж. Хиксом: - «Независимое повышение заработной платы в 50-60-х годах в рамках всей мировой капиталистической системы могло играть важную роль в росте дороговизны в отдельных странах (где нет уравновешенности между производительностью и заработной платой)...» [206, с. 33].

Увеличение объема внешних инвестиций также может рассматриваться с теоретической точки зрения как потенциальный источник роста расходов на оплату труда. Украинские учёные-экономисты В.Н. Парсяк и А.П. Осыка обосновывают необходимость инвестирования в инновационную деятельность и техническое перевооружение [151, с. 33; 156, с. 45]; Б. Данилишин и В. Чижова все факторы, которые обеспечивают увеличение заработной платы (качество продукции, ресурсосбережение, производительность, конкурентоспособность и др.) увязывают непосредственно с внешним инвестированием в инновационные разработки [50, с. 5-6]; вместе с этим, А. Гальчинский и С. Левочкин обоснованно связывают такую политику с повышением производительности труда, которая может быть основанием для роста расходов на его оплату [35, с. 7].

Однако, как свидетельствует опыт исследования деятельности производственных предприятий, увеличение объемов инвестирования не

всегда влечет за собой рост расходов на оплату труда [55, с. 75]. Во-первых, значительные внешние капиталовложения (займы, кредиты) требуют их возвращения, что приводит к определенной экономии на расходах для оплаты труда и уменьшает ликвидность и прибыль предприятия. Во-вторых, обновление техники может способствовать сокращению определенной численности персонала, если на уровне предприятия не рационально используются собственные ресурсы (финансовые, материальные или трудовые), и в этом случае, инвестиции имеют обратный эффект – расходы на оплату труда не увеличиваются, а уменьшаются при том, что инвестиции, мягко говоря, «проедаются». Доказательством неэффективного использования инвестиций, связанного с отсутствием подхода регулирования оплаты труда на принципах ресурсосбережения, служит динамика отдельных экономических показателей Луганской области за 2002-2003 гг.: при росте инвестиций в основной капитал на 23,64%, объем промышленной продукции увеличился на 31,01%, а среднемесячная заработная плата на 20,39%, что внешне выглядит позитивно; однако за этот же период индекс цен производителей промышленной продукции вырос на 14,5%, потребительских цен на 6,3%, а прирост фондоотдачи и выработки на одного работника составили соответственно всего 2,7 и 4,8%, что свидетельствует о неэффективном использовании всех видов ресурсов – как материальных, так и трудовых [42, с. 69; 55, с. 75-76].

На наш взгляд, пока не мобилизованы имеющиеся ресурсы производства, дополнительно инвестирование не целесообразно. Мобилизовать этот потенциал возможно, на наш взгляд, с помощью лучшего использования «живого труда» посредством его целенаправленного мотивирования к рациональному использованию средств и предметов труда. В этом случае, мобилизацию внутреннего потенциала системы можно рассматривать как дополнительную плату за труд, получаемую работником за эффективное использование средств и предметов труда, обеспечивающее экономию материальных и финансовых ресурсов, увеличение объема

реализации за счет качественных характеристик продукции и, в конечном счете – роста чистого дохода (прибыли).

При таком подходе, формирование расходов на оплату труда в структуре себестоимости по «остаточному принципу» - чуждо изначально. Необходима разработка принципиально-эффективного механизма регулирования оплаты труда, основанная на повышении материальной заинтересованности работников, что требует изучения принципов формирования и распределения ФОТ в структуре себестоимости. Аргументы в данном случае следующие: во-первых, низкий уровень оплаты труда, как свидетельство незначительной части ФОТ в себестоимости, по мнению известного американского экономиста М. Портера приводит к использованию неквалифицированной рабочей силы, и, как следствие – ослаблению уровня конкурентоспособности национальной экономики [166, с. 169]; во-вторых, по мнению украинского ученого – академика НАН Украины А.И. Амоши - «...источники повышения заработной платы... связаны с повышением доли расходов на оплату труда в себестоимости» [15, с. 19].

Идеология такого подхода, на наш взгляд, заключается в том, что чем большим будет объем продукции с наименьшими затратами на её производство, тем более высоким будет его продуктивность и эффективность. В свою очередь, в результате такой эффективности работы, предприятие может рассчитывать на значительный прирост ФОТ. Как свидетельствуют результаты исследований, проведенных автором, в этом случае система усиления стимулирующей роли заработной платы должна основываться на учете продуктивности («Объем выпуска»: «затраты») и эффективности труда во взаимосвязи с заработной платой. Объединение этих показателей и является основой регулирования ФОТ и уровня заработной платы [72, с. 17; 75, с. 12; 63, с. 74].

Принимая во внимание то, что показатель «продуктивность» учитывает рациональность использования ресурсов, за счет чего образуется экономический эффект, именно этот источник, по нашему мнению, должен

быть основой роста заработной платы тех работников, которые обеспечили его получение.

Формирование ФОТ на основе комплексной оценки факторов, влияющих на продуктивность и характеризующих степень рациональности использования ресурсов предприятия, позволит раскрыть внутренние резервы предприятия, связанные с использованием живого труда и, соответственно, обеспечить прирост расходов на его оплату. При этом необходима разработка мотивационных и стимулирующих механизмов организации оплаты труда таким образом, чтобы решилась проблема эффективного распределения ФОТ в зависимости от улучшения факторов производства, влияющих на рост его продуктивности, что позволяет обеспечить рост заработной платы работников тех структурных подразделений, которые обеспечили снижение материальных расходов в структуре себестоимости продукции (работ, услуг) [53, с. 178-179].

Именно такой подход, на наш взгляд, является более эффективным по сравнению с точкой зрения отдельных украинских экономистов, которые не связывают увеличение ФОТ в структуре себестоимости непосредственно с хозяйственной деятельностью предприятий (организаций) производственной сферы. Так, по мнению Т.Н. Кирьян, увеличение ФОТ связано с изменением бухгалтерского учета в Положении (Стандарте) статьи 16 («Расходы»). Автор считает, что: - «Одним из источников финансового обеспечения увеличения заработной платы в производственном секторе национальной экономики должно стать повышение доли оплаты труда в операционных расходах на основе их реструктуризации. Для определения всех составляющих элемента бухгалтерского учета «Расходы на оплату труда», в структуре операционных расходов необходимо выявить информационные потоки данных бухгалтерского учета, которые аккумулируются в данном элементе...» [165, с. 225, 226]. В этой связи автором предлагается отнести отдельные элементы статьи «Другие операционные расходы» к расходам на оплату труда. Аналогичную точку зрения имеет и Е.И. Чумаченко [211, с. 169-170].

На наш взгляд, такая точка зрения противоречит как самим принципам организации оплаты труда, так и существующим определениям ФОТ и его составляющим [10, с. 3; 198, с. 43-47]. Составляющие элементы ФОТ, непосредственно учитывающие результат трудовой деятельности и отражающие конкретный трудовой вклад работника изображены на рис. 1.3.

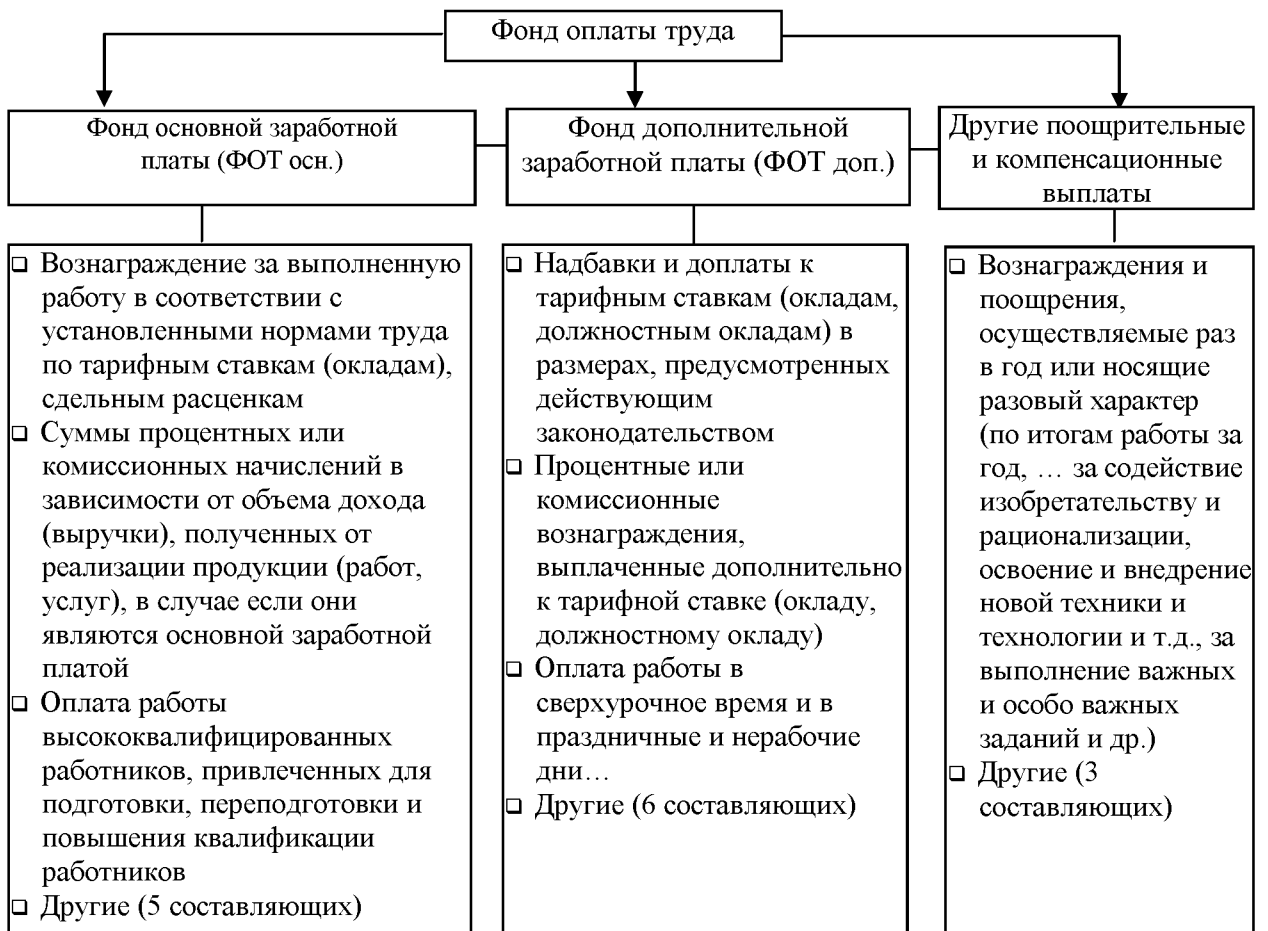


Рис. 1.3. Составляющие элементы ФОТ, непосредственно учитывающие результат трудовой деятельности и отражающие конкретный трудовой вклад работника

При этом в соответствии с действующими нормативными актами Украины, незначительная часть элементов как фонда основной заработной платы (ФОТ осн.), так и фонда дополнительной заработной платы (ФОТ доп.)

и других поощрительных и компенсационных выплат в действительности отражают трудовой вклад работника в результаты хозяйственной деятельности предприятия и позволяют определить цену труда (рис. 1.3).

Так, в ФОТ осн. всего три из восьми составляющих позволяют определить те принципы оплаты труда, которые заложены в самой трактовке понятия заработная плата и непосредственно связаны с процессом производства; другие (гонорары за публикации, перевод на низкооплачиваемую работу не по вине работника, командировочные, выплата в натуральной форме, оплата труда внештатных работников и др.) таковыми не являются. В ФОТ доп. три из девяти составляющих отражают действительную цену труда; другие (премии за выслугу лет, оплата дней отдыха, время задержки в дороге и переезде, индексации заработной платы и ее компенсация, бесплатный проезд и др.) относятся скорее не к экономическим, а к социальным категориям доплат. К вознаграждениям и поощрениям, относящимся к другим компенсационным выплатам – как элементам, которые отражают действительный трудовой вклад работника, можно отнести результат работы по итогам за год, а также содействие изобретательству и рационализаторству, освоение и внедрение новой техники и технологии, выполнение особо важных заданий; при этом, по нашему мнению, при наличии на предприятии отработанной системы расчета экономического эффекта от перечисленных мероприятий, для усиления мотивации работников за выполнение данных видов работ имеет смысл устанавливать надбавки и доплаты к тарифным ставкам (окладам), учет которых может аккумулироваться в ФОТ доп., что позволит повысить долю тарифной оплаты в общем ФОТ и приблизить ее размер к оптимальной (не менее 70,0%) [63, с. 157].

Таким образом, в условиях ресурсосбережения предпочтение должно быть отдано формированию ФОТ предприятия (организации) не по остаточному принципу, а по принципу его увязки с количественными и качественными показателями, отражающими с одной стороны – общий

результат работы субъектов хозяйствования, рассчитываемый как базовый по нормативному методу, а с другой – конкретный вклад подразделений, отдельных работников в получении экономического эффекта (росту продуктивности, сокращению потерь ресурсов) на всех стадиях производственного цикла.

В этой связи, теоретическое обоснование регулирования оплаты труда на принципах ресурсосбережения позволяет выделить три основные группы, включающих показатели личного вклада работника в конечные результаты работы предприятия, при анализе которых в ФОТ формируются источники увеличения средств, направляемых на оплату труда:

первая группа – обеспечение объемов производства и реализации продукции: выполнение и перевыполнение производственных заданий, норм труда и нормированных заданий использования техники, производительность труда (непосредственно отражаются в ФОТ осн.);

вторая группа – обеспечение надлежащего качества работы, произведенной продукции, предоставленных услуг: соблюдение действующей и внедрение прогрессивной технологии, соответствие квалификационно-профессионального уровня работников установленным заданиям на высоком качественном уровне (непосредственно отражаются как в ФОТ осн., так и в ФОТ доп. в виде доплат, надбавок, премий);

третья группа – рациональное и эффективное использование материально-энергетических, финансовых и трудовых ресурсов при изготовлении продукции, обеспечивающее получение экономического эффекта (непосредственно отражается во всех составляющих ФОТ в виде дифференциации тарифных коэффициентов, доплат, надбавок, премий).

При этом, улучшение показателей третьей группы должно обеспечить прирост заработной платы конкретных работников (подразделений) в виде определенной доли полученного эффекта.

Данный подход предполагает создание действенного механизма повышения материальной заинтересованности работников к

ресурсосбережению и минимизации издержек производства – как источнику увеличения ФОТ и заработной платы.

1.3. Обоснование механизма продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения

Рассмотрение принципов формирования и условий увеличения расходов на оплату труда, наиболее приемлемых для производственной сферы экономики Украины на современном этапе ее развития, требует разработки соответствующего механизма регулирования оплаты труда, связанного с оценкой степени рационального использования ресурсов и изменением продуктивности.

При этом, под ресурсосбережением следует понимать «систему мер по обеспечению рационального использования ресурсов, удовлетворению прироста потребностей в них... главным образом за счет экономии» [110, с. 275]. Рассматривая ресурсосбережение как рациональное использование всех экономических ресурсов на каждом этапе производства (от разработки до реализации продукции) следует учитывать, что их экономия может быть обеспечена лишь при условии совершенствования техники, технологий, организации труда и производства, что возможно лишь при достижении соответствующего уровня моральной и материальной заинтересованности работников, повышения их ответственности за результаты своего труда.

В данном случае можно говорить о том, что механизм оплаты труда в условиях ресурсосбережения предполагает применение прогрессивной техники и технологий, совершенствование организации труда и производства, обеспечивающих экономию ресурсов – как основы повышение продуктивности и роста расходов на оплату труда.

В методологическом плане, при разработке механизма регулирования оплаты труда в условиях ресурсосбережения особое значение имеет выбор обоснованных показателей оценки конечных результатов деятельности

предприятия. Данные показатели имеют не менее важное значение и для построения механизма регулирования ФОТ.

В социалистической экономике понятие эффективности хозяйственной деятельности связывалось с оценкой ресурсов в двух плоскостях: использованием живого труда, которое оценивалось через показатель «производительность труда» и использованием других видов ресурсов, которое оценивалось через показатели, характеризующие саму эффективность производства – «фондоотдача, энерго- и материалоемкость, рентабельность производства, трудоемкость» и др.. В то же время показатели оценки эффективности производства не использовались для прямого определения размеров увеличения или уменьшения ФОТ, так как формируемые в этом фонде средства для оплаты труда являются результатом динамического взаимодействия в процессе производства различных факторов – объемов реализации продукции, производительности труда, издержек производства, которые состоят из материальных, энергетических, финансовых расходов и расходов на оплату труда, амортизации, капиталовложений и др.

Соответственно, если конечный результат производства зависит от эффективности использования такого ресурса как труд и на основе показателя производительность труда возможно формирование и распределение ФОТ лишь частично, эффективность производства – как оценочный фактор рационального использования других видов ресурсов, также должен иметь показатель, который учитывается при корректировке ФОТ. В этой связи, если оценка труда (человеческий ресурс) измеряется показателем производительность труда, то применительно к оценке других видов ресурсов возможно также применение термина «производительность» (или – «продуктивность»). Следует также учесть, что категории «продуктивность» и «эффективность» - взаимосвязаны. Например, от производительности труда зависит эффективность использования техники, сырьевых и материальных ресурсов, технологии и т.д. В то же время,

эффективность использования тех или всех вместе взятых ресурсов предприятия определяет рост совокупной (факторной) производительности труда по предприятию в целом. При таком освещении вопроса, категория «экономическая эффективность» позволяет соизмерить результат труда с затратами труда через общий показатель продуктивности.

Теоретическое обоснование такого подхода было заложено еще в 384-322 гг. до нашей эры в экономических трактатах древнегреческого мыслителя Аристотеля, который считал, что: - «... хозяйствование является целевым механизмом, который осуществляет свою деятельность через индивидов (ресурс «труд» - прим. Авт.), задачей которых является рациональное использование всего, что природа должна дать человеку для удовлетворения его потребностей...» [222, т.1, с.51]. В XIX веке немецкий экономист Фридрих Энгельс само понятие «коммунизм» охарактеризовал, как «... общество с рачительным учетом производства и потребления, рационального использования всех ресурсов (трудовых, материальных и др.)...» [222, т.1, с.499].

В цифровом выражении показатели, отражающие рациональность использования всех видов ресурсов, наиболее четко были представлены Д. Скоттом Симмоном и Американским центром производительности, где нашли своё отражение изменение объема продукции относительно изменения объема затрат и их цен [97, с. 163-164]..

Первые оценки модели многофакторной производительности (продуктивности) для сферы производства проведены Я. Тинбергеном в 1942г. и Я.Стиглером в 1947г. Уже в 50-е годы XX века такая оценка была проведена известными экономистами М. Абрамовицем, С. Фабрикантом, Д. Кендриком, Р. Солоу, Д. Юргенсоном, З. Грилихесом и Э. Денисоном. В обобщённом виде в многофакторных моделях была проведена оценка частных показателей, официально анализируемых Бюро статистики труда при Министерстве труда США ещё с 1909г. [89, с.33]:

$$ПТ = \frac{\text{выпуск}}{\text{затраты}} = \frac{\text{товары и услуги}}{\text{живой труд, основной капитал, сырье и материалы, покупные услуги}}$$

где ПТ – многофакторная производительность труда.

Как видно из модели, количество показателей в знаменателе соответствует количеству ресурсов, применяемых в процессе производства и которые определяют эффективность использования:

$$а) \text{ производительности труда} = \frac{\text{объем продукции (работ, услуг)}}{\text{затраты живого труда}},$$

$$б) \text{ капиталотдачи} = \frac{\text{объем продукции (работ, услуг)}}{\text{затраты основного капитала}},$$

$$в) \text{ материалотдачи} = \frac{\text{объем продукции (работ, услуг)}}{\text{текущие материальные затраты}}$$

Исходным определителем в данном случае является успешность хозяйственной деятельности (увеличение объема выпуска продукции, прибыли, чистого дохода) в соотношении с затраченными на решение этой задачи ресурсами.

Теоретическое обоснование данной модели привели ученых-экономистов современности к понятию «совокупная производительность труда», которая подытоживает все экономические затраты предприятия, показывает рациональность использования всех ресурсов предприятия и тем самым характеризует экономическую эффективность его функционирования на рынке.

На этих основах ученый-экономист Л.И. Качурова делает заключение о том, что: - «Предприятие только тогда будет полноценным в экономическом смысле, когда в его структуре будут органически сплетены процессы производства с воспроизводством – непрерывным восстановлением и обновлением основных фондов, материальных и сырьевых ресурсов, технологий, навыков работников...» [109, с. 39]. При таком подходе можно определить, что прирост затрат на ресурс труд (цена труда) будет тем больший, чем большим будет сама продуктивность на основе уменьшения издержек производства (материальных и финансовых ресурсов), что

выражается через снижение себестоимости единицы продукции (работ, услуг) при одновременном увеличении объема реализации и прибыли. В данном случае вступает в действие «закон стоимости», работающий на рынке через ценовой фактор.

Аналогичным образом обнаруживается зависимость между продуктивностью и затратами живого труда в теории факторной системы производительности А. Петрова. Определяя показатель «финансовая производительность», автор связывает ее рост с увеличением выпуска продукции при одновременном уменьшении расхода ресурсов, а именно: затрат живого труда – численности работников, фонда рабочего времени и ФОТ; основных фондов; текущих материальных затрат; отдельных видов материальных затрат (сырья, энергии и др.) [157, с. 23]. В данном случае можно предположить, что даже при неизменном объеме производства, доля ФОТ (как показатель знаменателя) может быть увеличена при сокращении текущих и отдельных видов материальных затрат на единицу продукции (работ, услуг), что не повлияет на рост цены и уменьшение объема продаж. В то же время А. Петров связывает такую тактику с совершенствованием организации технико-технологического развития производства [157, с. 53].

Особое значение связи между производительностью труда и совокупной производительностью (продуктивностью) уделяет российский ученый-экономист Л. Соколова. Она определяет производительность как синтезирующий показатель экономической и социальной эффективности вовлеченных в хозяйственный оборот ресурсов, отражающий степень прогрессивности управления, развития науки, техники и технологии [192, с. 36]. Автор в обобщенном виде проанализировал производительность по критериям оценки, где результаты сопоставляются с затратами на различных уровнях: внутрифирменном, фирменном, отраслевом, региональном, национальном и мировом. Следует отметить, что в независимости от уровня, по мнению автора, улучшение результата деятельности, выражаемый во вновь созданной стоимости, чистой или нормативно-чистой продукции,

прибыли зависит от затрат живого труда. Следовательно, можно предположить, что цена этого труда будет тем выше, чем рациональнее используются вовлеченные в хозяйственный оборот ресурсы.

При схожести перечисленных подходов к измерению продуктивности и безусловном их преимуществе в сравнении с измерением частных показателей в отдельности (производительность труда, материалоемкость, фондоемкость, трудоемкость) есть одно обстоятельство, которое позволяет усомниться в их совершенстве. Таковым, на наш взгляд, является учет выпуска продукции, а не ее реализации – конечной стадии в производственном цикле, обеспечивающей прибыль и чистый доход в условиях рыночной экономики и наиболее четко связанный с ценовыми факторами. Следует отметить, что авторы в большей степени уделяют внимание самим факторам производства в их соизмерении с эффективностью использования ресурсов в производственном цикле. В этой связи рассмотренные модели украинских и российских ученых-экономистов схожи с моделями Т. Хуберта, рассмотренной в Швейцарии в 1984г., Р. Катцелля, рассмотренной в США в 1975г., А. Лавлора, рассмотренной в Австралии в 1985г.

В то же время, в 1975 году в странах Азии (Сингапур, Филиппины, Индия) были опубликованы работы известных экономистов Макхерджи и Синха, результат от которых имел широкий успех среди научных кругов на Международном симпозиуме, прошедшем в г. Нью-Йорке (США) в 1985 году под названием: «Менеджмент производительности: планирование, организация и управление, контроль и внедрение» [229, с.91-103; 232, с. 8].

Именно в Концепции производительности, разработанной Макхерджи и Синхом, наряду с факторами самого процесса производства для соизмерения затрат ресурсов был проанализирован во взаимосвязи показатель «сбыт продукции». Преимущество данной модели измерения продуктивности, на наш взгляд, в следующем:

во-первых, четко определен перечень внутренних факторов с их разделением на две группы – «твердые» (изменяемые самим трудом – качество изделия, оборудование, технологии, материалы и энергия) и «мягкие» (зависящие от деятельности самих работников и легко изменяющиеся – структура организации и системы, методы работы, стили управления). Таким образом, в модели изначально определен сам подход к росту продуктивности за счет умения работников эффективно использовать и усовершенствовать «твердые факторы»;

во-вторых, учитывая, что заработная плата является элементом затрат для работодателя, и в то же время – источником дохода для работника, авторы концепции вывели именно ту формулу, которая позволяет учесть прирост заработной платы за счет роста совокупной производительности (P_t) (продуктивности) финансовым методом:

$$P_t = \frac{\text{Добавленная стоимость}}{\text{Все затраты}} = \frac{\text{продажи} - Rm + B + W + D}{L + Sc + Sm + B + W + D + Sa}, \quad (1.4)$$

где: Rm – используемое сырье (ден.ед); B – покупные изделия (ден.ед); W – обслуживание труда (ден.ед); D – износ, амортизация (ден.ед); L – затраты на рабочую силу (рабочие основного производства – Авт.) (ден.ед); Sc – затраты на заработную плату ИТР (другие категории работников) (ден.ед); Sa – торговые, административные затраты, издержки обращения (ден.ед).

Анализируя представленную Макхерджи и Синхом формулу можно сделать следующий вывод о взаимосвязи продуктивности и уровне оплаты труда: уровень оплаты труда ($L+Sc$) будет тем выше, чем большим будет объем продаж при минимизации расходов на сырье (Rm), покупные изделия (B), непроизводственное обслуживание (W), меньший износ техники и (или) более бережное ее использование (D) при сокращении торговых, административных затрат и издержек обращения (Sa).

В дополнение Концепции производительности Макхерджи и Синха можно рассмотреть теорию шведского экономиста – Нобелевского лауреата XX века С. Агнарссона [42, с. 75]. По мнению шведского ученого-

экономиста, в производительности (Total Factor Productivity - TFP), объем реализации продукции зависит от снижения цен на используемые ресурсы, что способствует максимизации прибыли. В то же время TFP зависит от технически-технологических инноваций, объемов производства и эффективности использования капитала, что при условии роста производительности труда обеспечивает рост заработной платы. При этом, шведский ученый подчеркивал, что особое значение имеет минимизации заимствованного капитала и максимизация эффективности использования собственного.

С нашей точки зрения, в условиях дефицитности финансовых ресурсов и нерационального использования материальных и сырьевых, именно за счет управления и организации человеческими ресурсами на принципах развития мотивации к повышению совокупной производительности производства (продуктивности) возможно достичь сбалансированность между затратами и полученными доходами от реализации продукции (работ, услуг). Развитие мотивации работников на таких принципах позволит минимизировать обострение тех проблем, которые имеют сегодня место в Украине и связаны со структурной перестройкой экономики. При этом, для развития мотивации, построение механизма регулирования оплаты труда должно быть связано с решением тех вопросов, которые нашли свое отражение в постановке задач украинскими учеными-экономистами Д.П. Богиней и Г.И. Волынским в 2003 году: - «... Обеспечение увеличения объема высокотехнологической, конкурентоспособной продукции на основе снижения затрат производства и увеличения прибыли предприятий, часть которой идет на основной ФОТ, а остальное – на финансирование технологических и конструкторских инноваций... Разработка эффективных технологий, направленных на увеличение качества и снижение затрат... Модернизация оборудования, оптимизация численности на основе переквалификации, ... совершенствование работы маркетинговых служб. ... Возрождение научной и проектно-конструкторской деятельности на предприятии..., повышения

оплаты труда конструкторов, технологов, квалифицированных работников, ...создание творческих коллективов внутри предприятия...» [23, с.25-28].

С человеческим фактором связывают развитие экономики и в России [122, с. 17]. Рассматривая производственные функции Кобба-Дугласа, Хикса, Солоу и Харрода, российские ученые-экономисты Ю. Лукашин и Л. Рахлина на основе анализа продуктивности в некоторых индустриально-развитых странах определили приоритет увеличения расходов на оплату труда в сравнении с увеличением капитала при условии роста производительности труда и рационального использования работниками ресурсов. В этой связи прирост расходов на оплату труда приравнивается к вложению средств в «интеллектуальный капитал», который обеспечивает рациональное использование финансового капитала при увеличении объема выпуска и реализации продукции (работ, услуг), что и характеризует более квалифицированную рабочую силу, требующую более высокой оплаты труда.

Таким образом, в обобщенном виде влияние продуктивности на уровень оплаты труда и взаимосвязь между данными экономическими категориями можно частично рассматривать с точки зрения, определенной американским ученым-экономистом М. Портером: - «Производительность – это объем выпуска продукции, производимой единицей затраченного труда или капитала... Зависит от эффективности производства... Производительность, обеспечиваемая людскими ресурсами, обуславливает размер заработной платы; производительность использования капитала задает доходы, получаемые его владельцами...» [159, с. 169]. В самой трактовке М. Портера ставится знак равенства между понятиями «факторы производства» (средства производства, материалы и труд) и «ресурсы». Вместе с тем, в таком случае по нашему мнению, понятие «ресурс» - количественное, а умение работников рационально их использовать и распределять приобретает качественное выражение. Именно такое умение работников должно стать объектом оценки интеллектуального вклада в

получение инновационного экономического эффекта, который с точки зрения украинских ученых-экономистов Б.Т. Клияненко и А.П. Осыки заключается в следующем: - «Способность удовлетворять возрастающие общественные потребности (спрос) в условиях абсолютной (природной, объективной) и относительной (в единицу времени) ограниченности всех видов ресурсов (материальных, трудовых, финансовых, информационных и др.), которые можно использовать в общественном производстве» [101, с.64].

На этой основе, по нашему мнению, особую актуальность приобретает создание научно обоснованного механизма мотивации труда работников, который бы с помощью действенных стимулов обеспечил единство духовного и материального фактора, где человек самосовершенствуется и реализует свой потенциал в процессе трудовой деятельности, направленной на ресурсосбережение и достижение наилучших экономических показателей. С точки зрения украинского ученого-экономиста А.М. Колота, механизм мотивации труда в сложившихся условиях должен быть связан как с организационными, так и с технологическими факторами: совершенствование системы нормирования труда с целью повышения производительности, структуры управления – с одной стороны, и организации самого процесса производства – с другой [102, с. 39; 104, с. 21]. Не менее важным фактором является мотивация труда, подробно рассмотренная в научных исследованиях д.э.н., проф. Н.Д. Лукьянченко и учёных-экономистов Донецкого национального университета при разработке систем премирования за экономию ресурсов [123, с. 206].

Возвращаясь к модели продуктивности Макхериджа и Синха (см. формулу 1.4), можно определить именно тот оценочный показатель, который характеризует действенность механизма мотивации труда работников с точки зрения ресурсосбережения. Этим показателем является доля ФОТ в структуре себестоимости продукции (работ, услуг), который является для работодателя частью таких же затрат, как и другие. В этой связи именно рост продуктивности может обеспечить объективное увеличение ФОТ за счет

сокращения материальных, энергетических, других операционных расходов в структуре себестоимости. Такая точка зрения научно обоснована в разработанных методических рекомендациях, прошедших апробацию на украинских предприятиях производственной сферы и одобренных соответствующими Приказами Минтруда Украины [63, с. 33; 139, с. 8 – 12], рассмотрена на страницах периодических изданий и монографий д.э.н., проф. А.М. Уманским, и авторами данной монографии [43, с. 185; 201, с. 22].

Аналогичные подходы к определению прироста ФОТ были разработаны в 1980 году в условиях плановой экономики в СССР при разработке нормативов чистой продукции [185, с. 6-8]. При этом, в научных исследованиях современного периода имеется ряд преимуществ, позволяющих учесть именно рыночные механизмы формирования и распределения средств, направляемых на оплату труда: во-первых, учитывается не изготовленная, а реализованная продукция, что позволяет учесть ценовой фактор и конъюнктуру рынка; во-вторых, все экономические показатели, характеризующие конечный результат деятельности предприятия (организации), планируются и контролируются самим субъектом хозяйствования, а не «спускаются сверху», как это было в условиях плановой экономики, что позволяет изначально определить «живой труд» (человеческий ресурс) основополагающим в обеспечении высоких результатов получения прибыли, чистого дохода, экономического эффекта; в-третьих, показатель «продуктивность» позволяет, в отличие от нормативов чистой продукции, четко установить зависимость структуры составляющих элементов себестоимости с общими экономическими показателями не только по итогам работы за полугодие – год, но и по текущим ежемесячным результатам работы, что позволяет установить долю участия каждого структурного подразделения с выделением не только дополнительной (ФОТ доп.), но и основной заработной платы работников (ФОТ осн.).

Таким образом, рассматривая механизм регулирования оплаты труда на принципах ресурсосбережения и применения в качестве регулирования

ФОТ оценочного показателя «продуктивность» при определении заработной платы работающих, по иному рассматривается само понятие «личный вклад работника в конечные результаты работы предприятия». По нашему мнению, конечный результат работы предприятия, позволяющий увеличивать заработную плату работников, должен рассматриваться не только с точки зрения получения прибыли, но и с точки зрения роста продуктивности - получения экономического эффекта от экономии издержек (снижение материальных, энергетических, сырьевых расходов в структуре себестоимости единицы продукции (работ, услуг); эффективность труда должна рассматриваться не только через его производительность, но и через продуктивность, которая связана с рациональным использованием всех видов материальных, технических, финансовых ресурсов; структура расходов, которые определяют оплату труда с учетом его эффективности, должна максимально учитывать степень минимизации издержек на каждом рабочем месте в основной (тарифной) и дополнительной части заработной платы, и при этом обеспечить прирост заработной платы конкретного работника (подразделения) в зависимости от полученного экономического эффекта.

Исходя из основных теоретических положений, изложенных в разделе 1, нами разработаны методологические и методические подходы к обоснованию механизма оплаты труда в условиях ресурсосбережения.

С учётом определенных принципов формирования и условий увеличения расходов на оплату труда в условиях ресурсосбережения, обоснований зависимости размера заработной платы от степени рациональности использования экономических ресурсов и определения основополагающего показателя («продуктивность»), позволяющего формировать средства на оплату труда при изменении как количественных, так и качественных показателей, нами дана следующая трактовка самого понятия «механизм продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения»:

«Механизм продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения представляет собой совокупность мероприятий, обеспечивающих баланс между вознаграждением работников за их труд и его конечными результатами, характеризующимися ростом продуктивности, рациональным использованием ресурсов и их экономией – с одной стороны и увеличением объема реализации продукции (работ, услуг) – с другой. Включает основные меры, направленные на повышение материальной заинтересованности работников в повышении эффективности и производительности труда, снижении себестоимости единицы продукции (работ, услуг) за счет рационального использования ресурсов, повышении продуктивности. Предполагает выбор наиболее эффективной системы оплаты труда, позволяет вести четкий учет трудовых и материальных затрат в процессе производства, объективность формирования средств на оплату труда и определения заработной платы в зависимости от мероприятий технического, организационного и экономического характера (применение новой техники и технологий, автоматизация производства, организация труда и производства, повышение квалификации кадров и их мотивации и др.), обеспечивающих рост продуктивности и экономический эффект в виде дохода (прибыли)» (*опред. авторов*).

Теоретическое обоснование механизма продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения предполагает оценку результатов труда в прямой зависимости от рационального использования ресурсов на всех уровнях – от локального до национального. Реализация данного механизма предполагает усовершенствование стимулирования работников к сокращению потерь всех видов производственных и экономических ресурсов, что обеспечит в конечном итоге рост их доходов [74, с. 376].

Таким образом, реализация механизма оплаты труда в условиях ресурсосбережения позволяет: во-первых, определять обоснованность установления уровня оплаты труда в зависимости от продуктивности; во-вторых, повышать расходы на оплату труда за счет минимизации потерь

экономических ресурсов; в-третьих, обеспечить экономическое развитие за счет усовершенствования политики стимулирования работников к рациональному использованию ресурсов.

Выводы к разделу 1

Произошедшие изменения в хозяйственном механизме функционирования национальной экономики, связанные с переходом Украины на рыночный путь развития, потребовали конкретизации как самой сущности заработной платы, функций и факторов, влияющих на формирование ее величины, так и принципов формирования и источников увеличения средств, направляемых на оплату труда в условиях становления рыночной экономики и переходу к политике ресурсосбережения.

Подробное исследование научно-теоретических аспектов регулирования оплаты труда позволили в монографии обосновать объективную необходимость организации заработной платы в производственном секторе экономики на принципах ресурсосбережения. Рассматривая трудовые, материальные, технические, природные и финансовые ресурсы в системе преобразования факторов, влияющих на оплату труда с точки зрения сторонников различных теорий заработной платы, обоснована новая функция заработной платы – «ресурсосберегающая». Теоретическое обоснование ресурсосберегающей функции заработной платы позволило сделать вывод о том, что размер заработной платы зависит от рационального использования ресурсов, изменения продуктивности на любом уровне – от локального (предприятия) до национального и уровня мировой системы.

Обоснование и понимание ресурсосберегающей функции заработной платы позволяет сделать заключение о том, что в сложившихся условиях функционирования производственных предприятий в Украине эффективным источником увеличения средств, направляемых на оплату труда, является

рациональное использование всех ресурсов предприятия и рост продуктивности. Таким образом определяется само понятие «эффективный труд», который обеспечивает доход работников за счёт роста продуктивности и минимизации потерь всех видов ресурсов при изготовлении продукции (работ, услуг).

Понимание механизма регулирования оплаты труда в условиях ресурсосбережения и в прямой зависимости от изменения продуктивности, предусматривает разработку и внедрение в практическую деятельность предприятий подходов законодательного, методологического и методического его обеспечения. В этой связи разработаны и обоснованы именно те механизмы и показатели, которые наиболее четко определяют связь между качеством и размером оплаты труда отдельного работника во взаимосвязи с конечным результатом работы всего предприятия, отрасли, экономической системы.

РАЗДЕЛ 2

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ И НАПРАВЛЕНИЙ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА ПРОДУКТИВНОСТИ И ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЯ В ПРОМЫШЛЕННОСТИ УКРАИНЫ

2.1. Анализ механизма продуктивности и оплаты труда на национальном и отраслевом уровнях с учетом степени рациональности использования экономических ресурсов

Проведение анализа механизма продуктивности и оплаты труда вызвано необходимостью оценки сбалансированности ряда показателей. Во-первых, необходимо установить зависимость уровня заработной платы на всех уровнях национальной экономики от экономической эффективности - то есть определить зависимость размера заработной платы от изменения основных экономических показателей (объема выпуска и реализации продукции (работ, услуг), прибыли, рентабельности, производительности).

Во-вторых, необходимо установить обоснованность роста заработной платы, то есть такого ее размера, который не приводит к инфляции.

В-третьих, необходимо установить сам уровень зависимости между экономической деятельностью и оплатой труда, связанной с рациональным использованием экономических ресурсов и изменением продуктивности.

Проведение такого анализа не говорит о том, что достаточно оперировать лишь теми показателями, которые отображает отечественная статистика (валовый внутренний продукт (далее ВВП), валовая добавленная стоимость (далее ВДС), фонд рабочего времени (далее ФРВ), уровень средней заработной платы, численность персонала) и на этой основе анализировать долю оплаты труда в ВВП (ВДС, себестоимости), производительность труда и характеризовать заработную плату с точки зрения ее размеров.

Во-первых, если анализировать темпы прироста ВВП – как главного экономического показателя, отображающего рост национальной экономики, то Украина в 2004 году заняла первое место среди всех стран и имела впечатляющие результаты. Темп прироста ВВП в Украине в 2004 году составил 12,1%, что на 8,4% больше, чем среднегодовые темпы в мире; на 9,2% больше, чем среднегодовые темпы, принятые для индустриально-развитых стран; на 7,5% больше, чем среднегодовые темпы, принятые для развивающихся стран [42, с. 26; 43, с. 187]. Однако, при этом, в самом «продуктивном» году Украина заняла только 76 место по объемам ВВП на душу населения, которые составили 5472 \$ в год [24, с. 87, 88]. К сожалению, сегодня Украина принадлежит не к первой группе стран, с высоким уровнем доходов, где ВВП на душу населения составляет более, чем 9655\$ в год (всего 54 страны), а к тем странам второй группы, где уровень ВВП на душу населения выше среднего и составляет от 3126 до 9655 \$ в год (всего 44 страны) [42, с. 24]. Утешают лишь те обстоятельства, что Украина не принадлежит по показателю среднегодовых доходов к странам с низким уровнем, или к странам с доходом ниже среднего, где этот уровень составляет от 785 до 3125\$ в год.

Составляющей частью этих доходов является заработная плата, или оплата труда наемных работников, которая, к сожалению, изменяется не пропорционально темпам роста самого ВВП и составила 42,30% в 2000 г., 42,30% в 2001 г., 43,70% в 2002 г., 45,33% в 2003 г., и только 43,96% в 2004 г. в структуре ВВП. И по этому показателю Украина значительно отстает от промышленно – развитых стран с рыночной экономикой, где доля оплаты труда в ВВП составила, например, в этот же период: 59,8% в США, 58,5 % в Швеции, 56,5% в Японии, 54,4% в Великобритании, 52,7% в Германии, 51,9% во Франции [42, с.25].

Во-вторых. В Украине наметилась тенденция к значительной разбалансированности прироста основного экономического показателя (ВВП), производительности труда и заработной платы, что не свойственно

индустриально-развитым странам с рыночной экономикой. Наиболее чётко такая тенденция прослеживается в период 2000 – 2003 годов (табл. 2.1).

Таблица 2.1

Прирост ВВП, производительности труда и заработной платы в Украине и отдельных индустриально-развитых странах в 2000 – 2003 гг. [43, с. 188]

Страна	Прирост ВВП к предыдущему году, %				Прирост производительности труда к предыдущему году, % *				Прирост средней номинальной заработной платы к предыдущему году, %			
	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003	2000	2001	2002	2003
Украина	4,7	9,2	+4,8	+10,9	+37,7	+20,3	+18,7	+8,7	+29,6	+35,2	+21,0	+22,8
США	0,9	+0,25	+2,4	+4,0	+4,2	+4,0	+3,9	+3,4	+3,4	+3,1	+3,6	+2,9
Япония	0,3	+2,54	+0,7	0,0	+0,5	+0,1	+0,9	+3,4	+1,0	-0,5	-1,6	+0,2
Германия	3,2	+2,0	+8,6	+3,8	+0,1	-0,2	-0,3	+0,2	+5,3	-0,1	-1,3	+0,1
Франция	3,8	+2,1	+2,8	+7,4	+3,5	+3,8	+3,9	+4,3	+4,6	+4,6	+3,8	+4,1
Велико- британия	2,9	+2,5	+3,3	+9,5	0,0	Отс.	+3,3	+0,4	+4,6	+4,4	+3,5	+3,0

* прирост производительности труда рассчитано по показателю “производительность труда” = Выпуск товаров и услуг: занятое население.

Данные табл. 2.1 свидетельствуют о следующем: в Украине, начиная с 2000 года, темпы прироста средней номинальной заработной платы опережали темпы прироста ВВП и производительности труда, что не свойственно как рассмотренным странам (табл. 2.1), так и большинству других индустриально-развитых стран, не говоря про страны Азии (Сингапур, Гонконг, Тайвань, Корея, Филиппины). Следует отметить, что в Украине, как показывает опыт проведенных исследований, прирост производительности труда происходит одновременно с уменьшением численности занятого населения, что не свойственно рассмотренным индустриально-развитым странам [42, с. 27; 62, с. 33]. Такая разбалансированность между приростом ВВП, производительностью труда и заработной платой, при политике свободного ценообразования в Украине

может служить одной из главных причин значительного роста индекса потребительских цен, что, опять-таки не свойственно индустриально-развитым странам: если в Украине за 1996-2003 годы индекс потребительских цен колебался от 0,8 до 31,5% в год, то к примеру, за тот же период он был в пределах от 1,7 до 3,4% в США, от 1,1 до 2,0% в Германии, от 1,2 до 2,1% во Франции, от 1,2 до 2,9% в Великобритании, от 0,9 до 3,0% в Японии [191, с. 32; 42, с. 27].

В-третьих. Тенденции, произошедшие в экономике Украины в 2005 году, дают возможность с полной уверенностью утверждать о том, что анализ взаимосвязи между экономической деятельностью и оплатой труда требует более глубокой проработки с выявлением коренных причин разбалансированности между основными экономическими показателями, результативностью (производительностью) труда и его оплатой: при снижении темпов прироста ВВП до 1,1% в 2005 году, среднемесячная номинальная заработная плата увеличилась на 36,7%; при эквивалентном уменьшении прироста ВВП в среднем на 11,0% за год, темп прироста реальной заработной платы за данный период (2005 год) уменьшился лишь на 3,5% [194, с. 32, 410].

Таким образом, при разбалансированности основных показателей и оплаты труда, возникает парадоксальная ситуация: заработная плата растёт, но при этом не обеспечивается эффективностью работы экономики.

Вышеуказанное свидетельствует о необходимости и актуальности поиска и разработки показателей и методов оценки, анализ которых даст возможность получить объективную оценку зависимости динамики расходов на оплату труда от продуктивности. Такой анализ позволит найти пути уменьшения «расточительности» экономики от локального до национального уровня и, как следствие – повысить эффективность экономической деятельности, увеличив ее доходность и прибыльность, что и является основой для обоснованного роста доходов работающих граждан и основной части этих доходов – заработной платы. В этой связи необходимо выявить

пути повышения эффективности экономики на основе установления функциональной зависимости между расходом ресурсов производства и полученным результатом. Если рассматривать экономические ресурсы как источники и средства (факторы) обеспечения процесса производства и расширенного воспроизводства, что позволяет сделать предпосылки, изложенные в экономической теории (см. Раздел 1), то источником получения положительного результата в процессе производства и расходования ресурсов может быть лишь один – «... человек и человеческий труд, а также синергетический эффект, который возникает во взаимодействии человека с другими факторами производства...» [222, т. 3, с. 206]. Согласно же теории экономического роста, именно в сфере производства может быть создан тот дополнительный продукт (работа, услуга), реализация которого обеспечивает рост всей национальной экономики, доход как работодателю, так и работнику, финансовую базу для дальнейшего развития социальной сферы и всего общества [222, т. 2, с. 439].

В данном случае можно предположить, что понятие «существовать своим трудом» напрямую зависит от того, на сколько данный труд производителен, и является отражением роста продуктивности и, соответственно – всей экономики.

Именно с такими точками зрения совпадает системный анализ факторов экономической результативности труда, проведенный российским ученым-экономистом Г.Э.Слезингером, где: - во-первых, продукт труда измеряется на национальном уровне ВВП за вычетом промежуточного потребления и складывается из суммы первичных доходов всех субъектов хозяйствования, прибылью за вычетом возмещенных затрат и уплаченных налогов, качеством и ценой продукции (работ, услуг); - во-вторых, конкурентоспособная цена продукта труда определяется снижением себестоимости на единицу продукции (работ, услуг) при условии, что это не ухудшает качество [188, с. 280-285].

Следует отметить, что проведению такого анализа предшествует точка зрения, изложенная в п. 1.3. монографии в отношении продуктивности во взаимосвязи с оплатой труда. В общем же смысле, выявление зависимости между уровнем оплаты труда и его эффективностью требует разработки таких показателей, которые учитывают валовую и реализованную продукцию, прибыль, вновь созданную (добавочную) стоимость, чистую продукцию – как результаты продуктивности – с одной стороны, а также затраты как живого, так овеществлённого труда – как степень достижения полученного результата – с другой.

Следует отметить, что проведение анализа механизма оплаты труда в условиях ресурсосбережения имеет свои схожести и различия по сравнению с той методикой, которая применялась в условиях плановой экономики (в СССР). Схожесть состоит в том, что независимо от экономической системы, взаимосвязь между оплатой труда и экономической деятельностью измеряется экономическим эффектом, то есть: -«полезным результатом экономической деятельности, которая измеряется как разница между денежными доходами от такой деятельности и денежными расходами в процессе ее проведения» [222, т.3, с. 500]. Именно в целях измерения экономического эффекта во взаимосвязи с оплатой труда в условиях плановой экономики в СССР дополнительно анализировался показатель «объем производства чистой продукции» [136, с. 8]. При помощи этого показателя в плановом (централизованном) порядке дополнительно рассчитывались доход от реализации, прибыль и соответственно – фонд оплаты труда с учетом формирования и распределения фонда материального поощрения. Централизованный (плановый) порядок исключал разбалансированность показателей на всех уровнях благодаря тому, что государство являлось одновременно и работодателем и потребителем конечной продукции (работ, услуг), а также контролировало систему ценообразования, формировало и распределяло фонды потребления и т.д.

В рыночных условиях, при устранении государства от контроля и планирования механизма ценообразования и прямого регулирования оплаты труда не возможно планировать, контролировать и управлять работой всего экономического механизма и в частности – доходами работников с точки зрения их обоснованного увеличения. Как показал предварительный анализ, в Украине за годы рыночных преобразований обострились проблемы, связанные с низкой долей оплаты труда в ВВП, разбалансированностью между оплатой и производительностью труда, отсутствием взаимосвязи между работой экономического механизма и заработной платой. В этих условиях не возможно планировать эффективность экономической деятельности и, соответственно – доходы работников «сверху вниз», что было возможно в условиях плановой экономики и достигалось в централизованном порядке – от уровня народного хозяйства до отраслевого и локального с помощью выполнения директивных установок. Таким образом требуется анализ разработанных показателей для чёткого определения реального финансового положения, в котором находится отдельное предприятие, отрасль, вид экономической деятельности и национальная экономика в целом.

Аналогичную точку зрения в отношении содержательной части проведения анализа зависимости уровня оплаты труда от производительности и эффективности использования рабочей силы имеют некоторые ученые-экономисты в Украине: д.э.н., проф. Н.И. Конищева, к.э.н. Т.И. Кирьян, к.э.н. Ю.С. Цал-Цалко [105, с. 136; 165, с. 259-262; 208, с. 79].

Наиболее полно, с нашей точки зрения, освещены вопросы зависимости уровня оплаты труда от продуктивности и эффективности использования рабочей силы в динамике на уровне национальной экономики, видов экономической деятельности и отраслей в научных исследованиях ученых-экономистов Восточного региона Украины [43, с. 185; 72, с. 41; 75, с. 13]. Преимуществом данного исследования является предложенная методология анализа и оценки размера оплаты труда на национальном и

отраслевом уровнях при сложившейся ситуации в Украине. В тоже время, данная методология в полной мере соответствует решению тех направлений, которые были определены в 2004 году Министром труда и социальной политики Украины к.э.н. М.Н. Папиевым в контексте реформирования заработной платы и определения источников ее повышения, а именно: - «...обеспечение повышения объемов производства и реализации продукции на основе повышения производительности – как основы увеличения размеров фондов оплаты труда; рационального использования сырья и материалов, применения энергосберегающих технологий для повышения доли оплаты труда в себестоимости и ВВП...» [155, с. 39].

На наш взгляд, с учетом такой методологии анализ механизма оплаты труда во взаимосвязи с эффективностью использования рабочей силы требует разработки методических подходов к расчёту и характеристике тех показателей, которые представлены в приложении Л [72, с. 113].

На рис. 2.1 представлен алгоритм анализа и оценки механизма продуктивности и оплаты труда во взаимосвязи с эффективностью использования рабочей силы, который применим для двух уровней – национальной экономики и промышленности. Из тринадцати показателей, представленных в алгоритме анализа, всего четыре являются заимствованными из зарубежной практики: “коэффициент рентабельности”, “коэффициент прибыльности”, “коэффициент использования рабочей силы”, “коэффициент рентабельности труда” [39, с. 138-142; 98, т.1, с. 112; 130, с. 313; 132, т. 2, с. 241]. Традиционно проанализирован показатель «динамика изменения между расходами на оплату труда и производительностью труда», который использовался как в условиях плановой экономики в СССР, так и в странах с рыночной экономикой [222, т. 3, с. 119-121]. Остальные показатели, как и сам механизм проведения анализа и решения алгоритма (рис. 2.1.), разработаны авторами монографии и были апробированы в соответствии со Сведенными планами Министерства труда и социальной

политики Украины на 2004-2006 гг. в рамках выполненной НИР [71, с. 90-95; 72, с. 69-74].

Для решения алгоритма (см. рис. 2.1.) использованы официальные данные Государственного комитета статистики Украины (Приложения М, Н, О), на основе которых рассчитаны показатели, позволяющие провести анализ и дать оценку продуктивности и её связи с эффективностью использования рабочей силы и оплатой труда на национальном уровне и в промышленности.

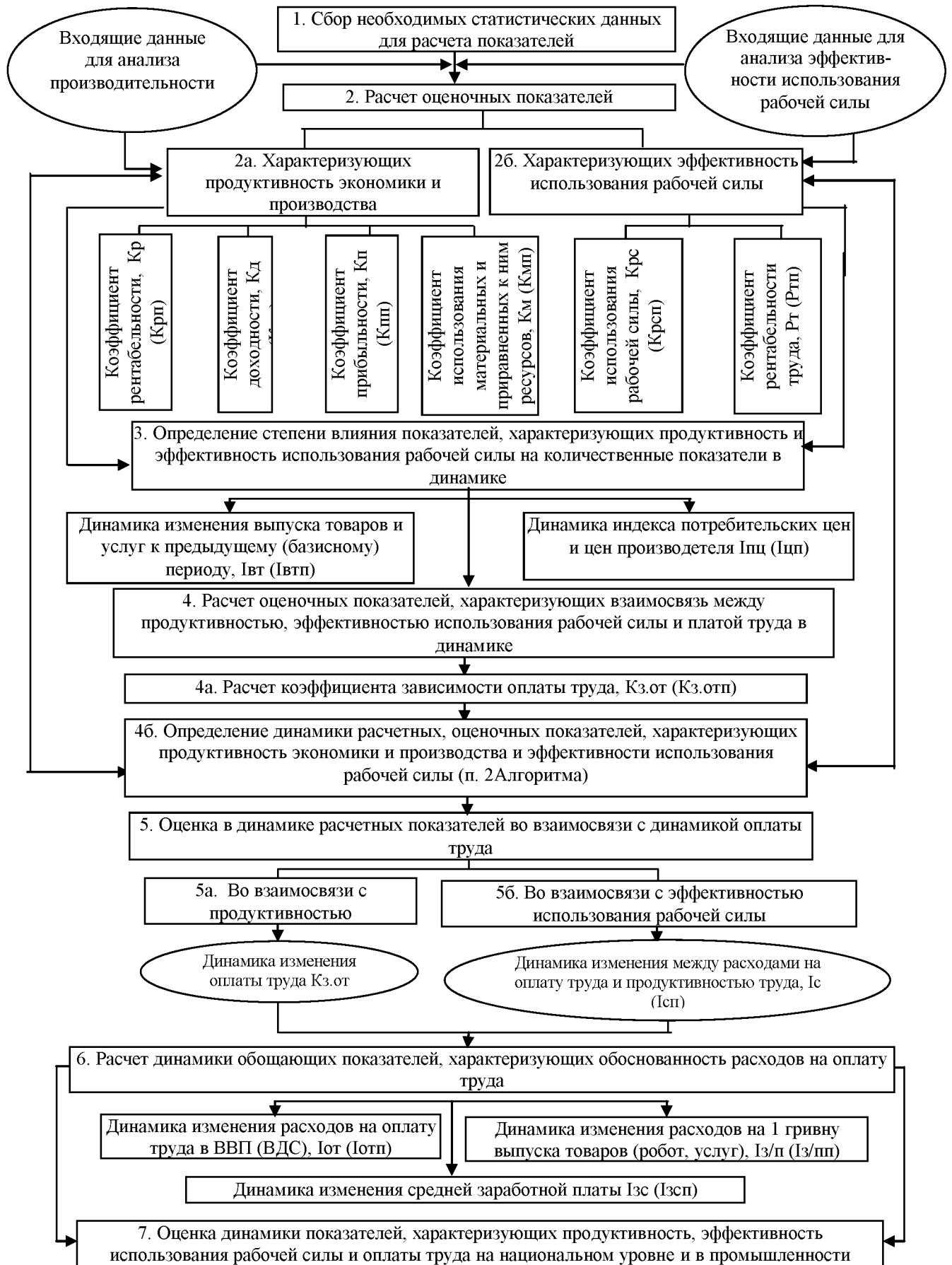


Рис. 2.1. Алгоритм анализа и оценки продуктивности, её связи с эффективностью использования рабочей силы и оплатой труда

Расчёт показателей проведен по разработанным методическим подходам (Приложение Л., гр. 5), что дает возможность составить аналитическую таблицу и решить пункты алгоритма №№ 2 и 3 (см. рис. 2.1.) в табл. 2.2.

Таблица 2.2

Оценка показателей характеризующих продуктивность экономики и производства, эффективность использования рабочей силы и их влияния на количественные показатели в динамике
(по материалам расчета Прил. Л., гр. 5)

Показатель	Уровень применения показателя	Обозначение показателя	Значение показателя по годам						Исходные данные для расчета (Прил. / формула)
			2000	2001	2002	2003	2004	2005	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Продуктивность экономики и производства									
Коэффициент рентабельности	национальный	Кр	0,741	0,739	0,648	0,731	0,712	0,716	Прил. М (гр. 2;3) Прил. Л. (формула 1)
	Вид экономической деятельности (промышленность)	Крп	0,348	0,389	0,348	0,341	0,328	0,302	Прил. Н (гр. 2,3) Прил. Л. (формула 2)
Коэффициент прибыльности	национальный	Кп	0,325	0,320	0,284	0,300	0,304	0,276	Прил. М (гр. 2,4,6) Прил. Л. (формула 3)
	Вид экономической деятельности (промышленность)	Кпп	0,135	0,156	0,139	0,127	0,118	0,085	Прил. Н. (гр. 2,4,6) Прил. Л. (формула 4)
Коэффициент использования материальных и приравненных к ним расходов	национальный	Км	0,425	0,425	0,393	0,422	0,416	0,417	Прил. М. (гр. 2,3) Прил. Л. (формула 5)
	Вид экономической деятельности (промышленность)	Кмп	0,258	0,280	0,258	0,254	0,247	0,232	Прил. Н (гр. 2,3) Прил. Л. (формула 6)
Коэффициент доходности	национальный	Кд	0,174	0,187	0,180	0,180	0,186	0,165	Прил. М (гр. 2,4) Прил. Л. (формула 7)
	Вид экономической деятельности (промышленность)	Кдп	0,115	0,133	0,120	0,108	0,103	0,074	Прил. Н (гр. 2,4) Прил. Л. (формула 8)

Продолжение табл. 2.2

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Эффективность использования рабочей силы									
Коэффициент использования рабочей силы	национальный	Крс	0,873	1,063	1,262	1,396	1,938	1,085	Прил. М (гр. 7) Прил. О (гр. 1-8) Прил. Л (формулы 17-19)
	Вид экономической деятельности (промышленность)	Крсп	0,909	1,044	1,235	1,517	2,075	1,244	Прил. Н (гр. 1) Прил. О (гр. 1-8) Прил. Л (формулы 20-22)
Коэффициент рентабельности труда	национальный	Рт	1,364	1,325	1,493	1,206	1,275	1,125	Прил. М (гр. 3,5) Прил. Л (формула 23)
	Вид экономической деятельности (промышленность)	Ртп	0,854	0,935	0,898	0,793	0,748	0,505	Прил. Н (гр. 3,5) Прил. Л (формула 24)
Влияние продуктивности и эффективности использования рабочей силы на изменение количественных показателей									
Динамика изменения объема выпуска товаров и услуг	национальный	Івт	1,340	1,188	1,183	1,109	1,335	1,223	Прил. Н (гр. 2) Прил. Л (формула 11)
	Вид экономической деятельности (промышленность)	Івтп	1,366	1,270	1,158	1,154	1,353	1,162	Прил. Н (гр. 2) Прил. Л (формула 12)
Динамика индекса потребительских цен (цен производителей)	национальный	Іпц	1,055	0,843	0,938	1,087	1,038	0,982	Прил. М. (гр. 9) Прил. Л. (формула 13)
	Вид экономической деятельности (промышленность)	Іцп	1,044	0,835	1,048	1,051	1,117		Прил. М. (гр. 10) Прил. Л (формула 14)

Как свидетельствуют данные табл. 2.2, за весь проанализированный период, как на уровне национальной экономики, так и в промышленности, показателям, характеризующим продуктивность можно дать отрицательную оценку (см. значение показателей в Приложение Л, гр. 6). При этом, в промышленности уровень рентабельности, прибыльности, использования материальных и приравненных к ним расходов и доходности практически был в два раза ниже, чем в национальной экономике в целом.

Используя данные табл. 2.2, можно охарактеризовать продуктивность экономики и производства за 2000-2005гг. следующим образом:

- отрицательное значение рентабельности ($Kp(Kрп) < 1$) свидетельствует о том, что материальные и приравненные к ним ресурсы определяющие соответственно материальные и приравненные к ним расходы

в структуре себестоимости продукции (работ, услуг), использовались не рационально; при этом, на уровне национальной экономики степень эффективности использования материальных и приравненных к ним ресурсов в 2005 году ухудшилась по сравнению с 2000 годом, а в промышленности, вместе с этим, была на низшем уровне за весь проанализированный период;

- иррациональное использование материальных и приравненных к ним ресурсов не позволило достичь желаемого (положительного) уровня эффективности национальной экономики в целом, и промышленности – в частности, про что свидетельствует отрицательное значение коэффициента прибыльности ($Kп (Kпп) < 0,5$); при этом, как на уровне национальной экономики, так и в промышленности прибыльность в 2005 году была на самом низком уровне за проанализированные шесть лет;

- «расточительность» хозяйственной деятельности приводит к уменьшению доли ВВП (ВДС) в общем объеме выпуска товаров (работ, услуг), про что свидетельствует отрицательное значение коэффициента использования материальных и приравненных к ним расходов ($Kм (Kмп) < 0,5$); при этом, если на уровне национальной экономики значение этого показателя хоть и уменьшилось за шесть лет, но составило более 40,0%, то в промышленности в 2005 году было наихудшим и составило всего 23,2% (остальная часть в объеме товаров (работ, услуг) как раз и составляет промежуточное потребление – расходы на материальные и приравненные к ним ресурсы);

- низкая продуктивность, проявившаяся в проанализированных трёх показателях, приводит к низкой доли прибыли в общем объеме выпуска товаров (работ, услуг), про что свидетельствует отрицательное значение коэффициента доходности ($Kд (Kдп) < 0,3$); при этом, как на уровне национальной экономики, так и в промышленности значение данного показателя за шесть лет имело устойчивую тенденцию к ухудшению.

В отличие от низкой степени эффективности овеществленного труда, характеризующимся низкой продуктивностью экономики и производства на основе оценки рассмотренных показателей $K_p(K_{рп})$, $K_{п}(K_{пп})$, $K_{м}(K_{мп})$, $K_{д}(K_{дп})$, уровень эффективности использования живого труда за рассмотренный период был более высоким, про что свидетельствуют два показателя – «коэффициент использования рабочей силы» ($K_{рс}(K_{рсп})$) и «коэффициент рентабельности труда» ($P_t(P_{тп})$) (см. табл. 2.2). Тем не менее, по сравнению с уровнем национальной экономики в промышленности не достигнут положительный баланс между вновь созданной продукцией (работой, услугами) и расходами на оплату труда, про что свидетельствует низкий уровень рентабельности труда ($P_{тп} < 1$). Значительная разбалансированность между производительностью труда ($K_{рсп}$) и его оплатой ($P_{тп}$) позволяет охарактеризовать эффективность использования рабочей силы в промышленности следующим образом: - во-первых, низкая степень эффективности овеществленного труда, вызванная иррациональным использованием материальных и приравненных к ним ресурсов (в т.ч. и финансовых) приводит к чрезмерной эксплуатации живого труда и повышению его интенсивности; - во-вторых, вследствие низкой степени продуктивности, труд, несмотря на повышение его производительности и интенсивности, оставался на протяжении всего периода не рентабельным, а доля оплаты труда в ВДС у работников промышленного сектора экономики имела устойчивую тенденцию к уменьшению с 2001 по 2005 годы.

Перечисленные тенденции дают возможность оценить изменение количественных показателей – «динамику изменения объема выпуска товаров и услуг» ($I_{вт}(I_{втп})$) и «динамику индекса потребительских цен (цен производителей)» ($I_{пц}(I_{цп})$) (табл. 2.2). Так, значительное наращивание производительности и интенсивности труда в значительной степени обусловила опережение роста объема выпуска товаров и предоставления услуг в промышленности по сравнению с уровнем национальной экономики на протяжении 2000-2001 и 2003-2004 гг. Тем не менее, иррациональное

использование материальных и приравненных к ним ресурсов в промышленности обусловило опережение роста цен производителей (Ицп) по сравнению с ростом потребительских цен на уровне национальной экономики (Иц) в 2002 и 2004гг., что не связано с оплатой труда.

На наш взгляд, оценить степень влияния продуктивности и эффективности использования рабочей силы на оплату труда как на уровне национальной экономики, так и на уровне промышленного сектора позволяет дальнейшее решение алгоритма (см. рис. 2.1, п.п 4-7) и расчет динамики разработанных показателей, представленный в табл. 2.3.

Таблица 2.3

Влияние динамики продуктивности и эффективности использования рабочей силы на оплату труда (по методике расчета показателей

Прил. Л, гр. 5)

Показатель	Уровень применения показателя	Обозначение показателя	Значение показателя и динамики по годам						Исходные данные для расчета
			2000	2001	2002	2003	2004	2005	
Коэффициент зависимости оплаты труда	Национальный	Кз.от	0,180	0,183	0,172	0,191	0,183	0,196	Прил. М (гр.2;5) Прил. Л (формула 9)
	Вид экономической деятельности (промышленность)	Кз.от _п	0,139	0,145	0,136	0,142	0,141	0,154	Прил. Н (гр. 2; 5) Прил. Л (формула 10)
Определение динамики показателей, характеризующих продуктивность и эффективность использования рабочей силы*									
Динамика коэффициента рентабельности	Национальный	ΔКр	0,954	0,997	0,877	1,128	0,974	1,006	По данным табл. 2.2
	Вид экономической деятельности (промышленность)	ΔКр _п	0,911	1,118	0,895	0,980	0,962	0,921	
Динамика коэффициента прибыльности	Национальный	ΔКп	1,009	0,985	0,888	1,056	1,013	0,908	
	Вид экономической деятельности (промышленность)	ΔКп _п	0,985	1,156	0,891	0,914	0,929	0,720	
Динамика коэффициента использования материальных и приравненных к ним расходов	Национальный	ΔКм	0,973	1,000	0,925	1,074	0,986	1,002	
	Вид экономической деятельности (промышленность)	ΔКм _п	0,935	1,085	0,921	0,984	0,972	0,939	
Динамика коэффициента доходности	Национальный	ΔКд	1,048	1,075	0,963	1,000	1,033	0,887	
	Вид экономической деятельности (промышленность)	ΔКд _п	0,935	1,157	0,902	0,900	0,954	0,718	
Динамика коэффициента использования рабочей силы	Национальный	ΔКрс	1,390	1,218	1,187	1,106	1,388	0,560	
	Вид экономической деятельности (промышленность)	ΔКрс _п	1,434	1,149	1,183	1,228	1,356	0,560	
Динамика коэффициента рентабельности труда	Национальный	ΔРт	1,087	0,971	1,127	0,808	1,057	0,882	
	Вид экономической деятельности (промышленность)	ΔРт _п	1,111	1,095	0,960	0,883	0,943	0,675	
Эффективность использования рабочей силы во взаимосвязи с оплатой труда									
Индекс прироста оплаты труда:									
- по расходам на оплату труда	Национальный	От	1,244	1,208	1,112	1,235	1,274	1,068	Прил. М (гр. 5) Прил. Л (формула 29)

Продолжение табл. 2.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
- по средней заработной плате	Национальный	$\Delta I_{сз}$	1,289	1,352	1,210	1,228	1,275	1,367	Прил. М (гр. 8) Прил. Л (формула 30)
- по расходам на оплату труда	Вид экономической деятельности (промышленность)	$\Delta O_{тп}$	1,217	1,318	1,090	1,204	1,345	1,270	Прил. Н (гр. 5) Прил. Л (формула 37)
- по средней заработной плате	Вид экономической деятельности (промышленность)	$I_{сзп}$	1,429	1,352	1,158	1,218	1,258	1,301	Прил. Н (гр. 7) Прил. Л (формула 38)
Индекс прироста производительности труда:									
- по численности	Национальный	$\Delta П$	1,389	1,222	1,187	1,102	1,391	1,192	Прил. М (гр. 7), Прил. О (гр.2-9) Прил. Л (формула 31)
- по ФРВ	Национальный	$\Delta П'$	1,385	1,427	1,729	0,848	1,378	1,212	Прил. М (гр. 7), Прил. О (гр.10-17) Прил. Л (формула 32)
- по численности	Вид экономической деятельности (промышленность)	$\Delta П_{п}$	1,436	1,147	1,184	1,228	1,368	1,272	Прил. Н (гр.2), Прил. О (гр.2-9) Прил. Л (формула 39)
- по ФРВ	Вид экономической деятельности (промышленность)	$\Delta П_{п}'$	1,717	0,977	1,525	0,895	1,348	1,274	Прил. Н (гр.2), Прил. О (гр.10-17) Прил. Л (формула 40)
Динамика изменения между расходами на оплату труда и производительностью труда:									
$-\frac{\Delta O_m}{\Delta П} -$	Национальный	I_c	1,594	1,067	1,670	2,304	0,632	1,635	Прил. Л (формула 25)
$-\frac{\Delta O_m}{\Delta П'} -$	Национальный	I_c	1,010	0,520	0,297	-1,546	0,653	1,481	Прил. Л (формула 27)
$-\frac{i_{сз}}{\Delta П} -$	Национальный	I_c	1,184	1,692	1,875	2,235	0,703	1,911	Прил. Л (формула 26)
$-\frac{i_{сз}}{\Delta П'} -$	Национальный	I_c	0,751	0,824	0,288	-1,500	0,728	1,731	Прил. Л (формула 28)
$-\frac{\Delta O_{mn}}{\Delta П_n} -$	Вид экономической деятельности (промышленность)	$I_{сп}$	0,498	2,163	0,489	0,895	0,938	0,993	Прил. Л (формула 33)
$-\frac{\Delta O_{mn}}{\Delta П'_n} -$	Вид экономической деятельности (промышленность)	$I_{сп}$	0,303	-13,826	0,171	-1,943	0,991	0,985	Прил. Л (формула 35)
$-\frac{i_{сз_n}}{\Delta П_n} -$	Вид экономической деятельности (промышленность)	$I_{сп}$	0,984	2,395	0,859	0,956	0,701	1,568	Прил. Л (формула 34)
$-\frac{i_{сз}}{\Delta П'_n} -$	Вид экономической деятельности (промышленность)	$I_{сп}$	0,598	-15,304	0,301	-2,076	0,741	1,420	Прил. Л (формула 36)

Продолжение табл. 2.3

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Продуктивность во взаимосвязи с оплатой труда**									
Динамика коэффициента зависимости оплаты труда	Национальный	$\Delta Kз.от$	0,928	1,017	0,940	1,110	0,958	1,071	По данным табл. 2.3
	Вид экономической деятельности (промышленность)	$\Delta Kз.от_{п}$	0,891	1,043	0,938	1,044	0,993	1,092	
Расчет динамики обобщающих показателей, характеризующих обоснованность расходов на оплату труда									
Динамика изменения расходов на оплату труда в ВВП (ВДС)	Национальный	$I_{от}$	0,954	1,017	1,016	1,037	0,970	1,068	Прил. М (гр.3;5) Прил. Л (формулы 41; 42)
	Вид экономической деятельности (промышленность)	$I_{от_{п}}$	0,954	0,958	1,019	1,058	1,026	1,161	Прил. Н (гр.3;5) Прил. Л (формулы 43; 44)
Динамика изменения расходов на заработную плату на гривну выпуска товаров (работ, услуг):									
- по численности	Национальный	$I_{з/п}$	1,050	0,972	1,082	0,889	1,004	0,949	Прил. М (гр.2;5) Прил. О (гр.2-9) Прил. Л (формула 45)
- по ФРВ	Национальный	$I_{з/п}$	1,053	0,832	0,743	1,154	1,016	0,933	Прил. М (гр.2;5) Прил. О (гр.10-17) Прил. Л (формула 46)
- по численности	Вид экономической деятельности (промышленность)	$I_{з/п_{п}}$	1,067	1,066	1,039	0,901	0,994	0,914	Прил. Н (гр.2;3) Прил. О (гр.2-9) Прил. Л (формула 47)
- по ФРВ	Вид экономической деятельности (промышленность)	$I_{з/п_{п}}$	0,892	1,252	0,807	1,236	1,009	0,913	Прил. Н (гр.2;5) Прил. О (гр.10-17) Прил. Л (формула 48)
Динамика изменения средней заработной платы	Национальный	$I_{сз}$	1,289	1,352	1,210	1,228	1,275	1,367	Прил. М (гр.8) Прил. Л (формула 15)
	Вид экономической деятельности (промышленность)	$I_{сз_{п}}$	1,429	1,352	1,158	1,218	1,258	1,301	Прил. Н (гр.7) Прил. Л (формула 16)

Пояснение к табл. 2.3:

*значение динамики показателей, характеризующих продуктивность и эффективность использования рабочей силы рассчитано по данным табл. 2.2 как отношение текущего периода к базисному;

**значение динамики показателя $Kз.от$ ($Kз.от_{п}$) рассчитано по данным табл. 2.3 как отношение текущего периода к базисному.

Как свидетельствуют данные табл. 2.3, вследствие низкой продуктивности значение коэффициента зависимости оплаты труда ($Kз.от$ ($Kз.от_{п}$)) в промышленности было ниже, чем на уровне национальной экономики на протяжении всего проанализированного периода. При этом,

динамика всех показателей 2005 года в промышленности была отрицательной за исключением расходов на оплату труда ($\text{Iot}_{\text{п}}$) и средней заработной платы.

В тоже время, динамика показателей, характеризующих оплату труда во взаимосвязи как с продуктивностью, так и с эффективностью рабочей силы обосновывается как на национальном, так и на уровне промышленности. Определить и охарактеризовать такую зависимость позволят данные табл. 2.4, 2.5.

Таблица 2.4

Оценка динамики показателей, характеризующего оплату труда (Кз.от ($\text{Кз.от}_{\text{п}}$) во взаимосвязи с продуктивностью на национальном уровне и в промышленном секторе экономики Украины в 2001-2005гг.

Год	Оценка динамики коэффициента зависимости оплаты труда (Кз.от ($\text{Кз.от}_{\text{п}}$) во взаимосвязи на различных уровнях			
	Уровень национальной экономики		Промышленность	
	Динамика Кз.от	Зависимость от динамики показателей, характеризующих продуктивность ($\Delta\text{Кр}$, $\Delta\text{Кп}$, $\Delta\text{Км}$, $\Delta\text{Кд}$)*	Динамика $\text{Кз.от}_{\text{п}}$	Зависимость от динамики показателей, характеризующих продуктивность производства ($\Delta\text{Кр}_{\text{п}}$, $\Delta\text{Кп}_{\text{п}}$, $\Delta\text{Км}_{\text{п}}$, $\Delta\text{Кд}_{\text{п}}$)*
1	2	3	4	5
2001	Улучшилась ($\Delta\text{Кз.от} = 1,017$)	Улучшение использования материальных и приравненных к ним расходов ($\Delta\text{Км}=1,000$) и рост, в связи с этим доходов, ($\Delta\text{Кд}=1,075$)	Улучшилась ($\Delta\text{Кз.от}_{\text{п}} = 1,043$)	Улучшение динамики всех показателей, характеризующих продуктивность производства
2002	Ухудшилась ($\Delta\text{Кз.от} = 0,940$)	Ухудшение динамики всех показателей, характеризующих продуктивность на национальном уровне	Ухудшилась ($\Delta\text{Кз.от}_{\text{п}} = 0,938$)	Ухудшение динамики всех показателей, характеризующих продуктивность производства
2003	Улучшилась ($\Delta\text{Кз.от} = 1,110$)	Улучшение динамики всех показателей, характеризующих производительность на национальном уровне	Улучшилась ($\Delta\text{Кз.от}_{\text{п}} = 1,044$)	Отсутствие зависимости с показателями, характеризующими продуктивность производства
2004	Ухудшилась ($\Delta\text{Кз.от}=0,958$)	Ухудшение динамики рентабельности ($\Delta\text{Кр}=0,974$), связанное со снижением эффективности использования материальных и приравненных к ним ресурсов ($\Delta\text{Км}=0,986$)	Ухудшилась ($\Delta\text{Кз.от}_{\text{п}} = 0,993$)	Ухудшение динамики всех показателей, характеризующих продуктивность производства
2005	Улучшилась ($\Delta\text{Кз.от}=1,071$)	Улучшение динамики рентабельности ($\Delta\text{Кр}=1,006$), и использования материальных и приравненных к ним ресурсов ($\Delta\text{Км}=1,002$)	Улучшилась ($\Delta\text{Кз.от}_{\text{п}} = 1,092$)	Отсутствие зависимости с показателями, характеризующими продуктивность производства

По данным оценки динамики показателей (см. табл. 2.4) можно сделать заключение о том, что в большинстве случаев, за исключением 2003 и 2005 годов (в промышленности), устанавливается зависимость между продуктивностью экономики (производства) и оплатой труда как на национальном уровне, так и в промышленности. С другой стороны на изменение динамики оплаты труда могла повлиять эффективность использования рабочей силы. На этой основе в динамике проанализирована зависимость между показателями, характеризующими эффективность использования рабочей силы и оплатой труда (см. табл. 2.5).

Таблица 2.5

Оценка динамики показателей, характеризующих оплату труда ($I_c(I_{cn})$) во взаимосвязи с эффективностью использования рабочей силы на национальном уровне и в промышленном секторе экономики Украины в 2000-2005 гг.

Год	Оценка динамики изменения между расходами на оплату труда и производительностью труда ($I_c(I_{cn})$) во взаимосвязи на различных уровнях					
	Уровень национальной экономики			Промышленность		
	Динамика I_c		Зависимость от динамики показателей, характеризующих эффективность использования рабочей силы ($\Delta K_{рс}$, ΔP_t , $\Delta П$, $\Delta П'$)*	Динамика I_{cn}		Зависимость от динамики показателей, характеризующих эффективность использования рабочей силы ($\Delta K_{рс_{п}}$, $\Delta P_{т_{п}}$, $\Delta П_{п}$, $\Delta П'_{п}$)*
	по расходам на оплату труда	по средней заработной плате		по расходам на оплату труда	по средней заработной плате	
1	2	3	4	5	6	7
2001	Улучшилась при анализе численности, в то время как при анализе ФРВ ухудшилась ($I_c=1,067$; $I_c=0,520$)	Улучшилась при анализе численности, в то время как при анализе ФРВ ухудшилась ($I_c=1,692$; $I_c=0,824$)	При росте производительности и труда ($\Delta K_{рс} = 1,218$), имело место снижение его рентабельности ($\Delta P_t = 0,971$), что обусловило снижение стоимости рабочего времени	Улучшилась при анализе численности, в то время как при анализе ФРВ значительно ухудшилась ($I_{cn}=2,163$; $I_{cn}=-13,826$)	Улучшилась при анализе численности, в то время как при анализе ФРВ значительно ухудшилась ($I_{cn}=2,395$; $I_{cn}=-15,304$)	Несмотря на рост производительности труда ($\Delta K_{рс_{п}}=1,149$) и его рентабельности ($\Delta P_{т_{п}}=1,095$), неэффективность использования ФРВ ($\Delta П_{п}=0,977$) способствовало значительному снижению стоимости рабочего времени

Продолжение табл. 2.5

1	2	3	4	5	6	7
2002	Улучшилась при анализе численности, в то время как при анализе ФРВ ухудшилась ($I_c=1,670$; $I_c=0,297$)	Улучшилась при анализе численности, в то время как при анализе ФРВ ухудшилась ($I_c=1,875$; $I_c=0,288$)	Рост производительности труда ($\Delta K_{pc} = 1,187$) и его рентабельности ($\Delta P_t=1,127$), при эффективном использовании численности и ФРВ ($\Delta \Pi=1,187$; $\Delta \Pi' = 1,729$) не оправдывают снижение стоимости рабочего времени	Ухудшилась как при анализе численности, так и при анализе ФРВ ($I_{c_n}=0,489$; $I_{c_n}=0,171$)	Ухудшилась как при анализе численности, так и при анализе ФРВ ($I_{c_n}=0,859$; $I_{c_n}=0,301$)	При росте производительности труда ($\Delta K_{pc_n}=1,183$) его рентабельность была снижена ($\Delta P_{t_n}=0,960$), что обосновывает снижение стоимости труда и ухудшение динамики I_{c_n} как по численности, так и по ФРВ
2003	Улучшение при анализе численности при значительном ухудшении при анализе ФРВ ($I_c=2,304$; $I_c=-1,564$)	Улучшение при анализе численности при значительном ухудшении при анализе ФРВ ($I_c=2,235$; $I_c=-1,500$)	При росте производительности труда ($\Delta K_{pc} = 1,106$), имело место снижение его рентабельности ($\Delta P_t = 0,808$), что при снижении динамики эффективности ФРВ ($\Delta \Pi'=0,848$) вполне обуславливает уменьшение стоимости рабочего времени	Ухудшилась как при анализе численности, так и при анализе ФРВ ($I_{c_n}=0,895$; $I_{c_n}=-1,943$)	Ухудшилась как при анализе численности, так и при анализе ФРВ ($I_{c_n}=0,956$; $I_{c_n}=-2,076$)	При росте производительности труда ($\Delta K_{pc_n}=1,228$) его рентабельность была значительно снижена ($\Delta P_{t_n}=0,883$), что при неэффективном использовании и ухудшении динамики ФРВ ($\Pi'_n=0,895$) вполне обуславливает уменьшение стоимости рабочего времени
2004	Ухудшилась как при анализе численности, так и при анализе ФРВ ($I_c=0,632$; $I_c=0,653$)	Ухудшилась как при анализе численности, так и при анализе ФРВ ($I_c=0,703$; $I_c=0,728$)	Рост производительности труда ($\Delta K_{pc} = 1,388$) и его рентабельности ($\Delta P_t = 1,057$), при эффективном использовании численности и ФРВ ($\Delta \Pi=1,391$; $\Delta \Pi'=1,378$) не оправдывают снижение стоимости труда (отсутствие взаимосвязи)	Ухудшилась как при анализе численности, так и при анализе ФРВ ($I_{c_n}=0,938$; $I_{c_n}=-0,991$)	Ухудшилась как при анализе численности, так и при анализе ФРВ ($I_{c_n}=0,701$; $I_{c_n}=-0,741$)	При росте производительности труда ($\Delta K_{pc_n}=1,356$) его рентабельность была значительно снижена ($\Delta P_{t_n}=0,943$), что обосновывает снижение стоимости цены труда
2005	Улучшилась как при анализе численности, так и при анализе ФРВ ($I_c=1,635$; $I_c=1,481$)	Улучшилась как при анализе численности, так и при анализе ФРВ ($I_c=1,911$; $I_c=1,731$)	Снижение производительности труда и его рентабельности; рентабельность труда – самая низкая за период ($\Delta P_t = 0,675$), как и неэффективное использование рабочей силы ($\Delta K_{pc} = 0,560$)	Ухудшилась как при анализе численности, так и при анализе ФРВ ($I_{c_n}=0,993$; $I_{c_n}=-0,985$)	Улучшилась как при анализе численности, так и при анализе ФРВ ($I_{c_n}=1,568$; $I_{c_n}=1,420$)	Снижение производительности труда и его рентабельности: ($\Delta K_{pc} = 0,560$), ($\Delta P_t = 0,675$)

- По данным оценки динамики показателей (см. табл. 2.5) можно сделать заключение о том, что во всех случаях, за исключением 2005 года, устанавливается зависимость между эффективностью использования рабочей

силы и оплатой труда как на национальном уровне, так и в промышленности. В тоже время, в 2005 году рост динамики заработной платы не был связан ни с производительностью, не с рентабельностью. При этом, если рассматривать признак «отсутствие взаимосвязи» между эффективностью и оплатой труда с учётом продуктивности экономики или производства (данные табл. 2.4), то можно констатировать, что: - в 2004 году снижение цены труда на уровне национальной экономики обусловило снижение рентабельности и рациональности использования материальных и приравненных к ним ресурсов; - в 2005 году рост расходов на оплату труда в промышленности не был связан ни с производительностью, не с рентабельностью.

Таким образом, можно констатировать, что в отдельные периоды (2000-2005гг.) на уровне национальной экономики и в промышленности происходили процессы, при которых искусственно занижалась цена труда – с одной стороны, и необоснованно возрастала заработная плата – с другой. При этом, несмотря на эффективное использование трудовых ресурсов (за исключением 2005 года), оплата труда была на низком уровне вследствие иррационального использования как материальных, так и финансовых ресурсов. Следует также отметить, что при анализе показателей, характеризующих оплату труда во взаимосвязи с эффективностью использования рабочей силы, за рассмотренный период расчет динамики имел существенное различие при оперировании: численностью и ФРВ – с одной стороны, и оплатой труда и средней заработной платой – с другой.

Обобщающая оценка взаимосвязи между показателями, характеризующими продуктивность (как категорию учета всех видов ресурсов) и оплату труда, представлена в табл. 2.6. Данные табл. 2.7 дают возможность четко определить, в какие периоды овеществленный труд, характеризуемый иррациональным использованием финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов, приводил к чрезмерной эксплуатации живого труда (т.е. – трудовых ресурсов). На уровне

национальной экономики такие процессы происходили в 2000, 2002 и 2004 годах, а на уровне промышленности в 1999, 2000, 2002, 2003 и 2004 годах.

Таблица 2.6

Оценка динамики обобщающих показателей, характеризующих оплату труда во взаимосвязи с продуктивностью и эффективностью использования рабочей силы

Степень использования ресурсов по периодам	Установление причин изменения обобщающих показателей ($I_{от}$, $I_{з/п}$, $I_{сз}$) на различных уровнях*	
	Национальный уровень	Промышленность
1	2	3
2001	Рост динамики расходов на оплату труда ($I_{от}=1,017$) и средней заработной платы ($I_{сз}=1,352$) обусловлен ростом рациональности использования материальных и приравненных к ним ресурсов, доходов и производительности труда. В то же время, снижение рентабельности труда и эффективности использования рабочего времени способствовало снижению расходов на заработную плату на 1 гривну выпуска товаров (работ, услуг) как при анализе численности ($I_{з/п}=0,972$) так и при анализе ФРВ ($I_{з/п}=0,832$).	Снижение динамики расходов на оплату труда ($I_{отп}=0,958$) обусловлено неэффективным использованием рабочего времени. В то же время, рост расходов на заработную плату на 1 гривну выпуска товаров (работ, услуг) как при анализе численности ($I_{з/п}=1,066$), так и при анализе ФРВ ($I_{з/п}=1,252$), а также средней заработной платы вполне обоснованно улучшением всех показателей, характеризующих продуктивность производства, ростом производительности и рентабельности труда.
Оценка степени использования ресурсов в 2001 году по сравнению с базисным периодом	Рациональное использование материальных и приравненных к ним ресурсов, рабочей силы; неэффективное использование рабочего времени и финансовых ресурсов.	Неэффективное использование рабочего времени; Рациональное использование финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов (в т.ч. - трудовых).

Продолжение табл. 2.6

1	2	3
2002	Рост динамики расходов на оплату труда ($I_{от}=1,016$), заработной платы на 1 гривну выпуска товаров (работ, услуг) при анализе численности ($I_{з/п}=1,082$), средней заработной платы ($I_{сз}=1,210$) обусловлен ростом динамики производительности и рентабельности труда. В то же время, ухудшение динамики показателей, характеризующих продуктивность на уровне национальной экономики способствовало снижению расходов на заработную плату на 1 гривну выпуска товаров (работ, услуг) при анализе ФРВ ($I_{з/п} = 0,743$).	Рост динамики расходов на оплату труда ($I_{отп}=1,019$) и средней заработной платы ($I_{сзп}=1,158$) обусловлен ростом производительности труда. В то же время, ухудшение динамики показателей, характеризующих продуктивность производства и снижение динамики рентабельности труда способствовало сокращению темпов прироста в расходах на заработную плату на 1 гривну выпуска товаров (работ, услуг) при анализе ФРВ ($I_{з/пп}=0,807$).
Оценка степени использования ресурсов в 2002 году по сравнению с базисным периодом	Эффективное использование трудовых ресурсов; иррациональное использование финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов.	Эффективное использование рабочей силы; иррациональное использование финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов.
2003	Рост динамики расходов на оплату труда ($I_{от}=1,037$), на заработную плату на 1 гривну выпуска товаров (работ, услуг) при анализе ФРВ ($I_{з/п}=1,154$) и средней заработной платы ($I_{сз}=1,228$) обусловлен улучшением динамики всех показателей, характеризующих продуктивность на национальном уровне. В то же время, значительное снижение динамики рентабельности труда способствовало снижению расходов на заработную плату на 1 гривну выпуска товаров (работ, услуг) при анализе численности ($I_{з/п}=0,889$).	Рост динамики расходов на оплату труда ($I_{отп}=1,058$), на заработную плату на 1 гривну выпуска товаров (работ, услуг) при анализе ФРВ ($I_{з/пп}=1,236$) и средней заработной платы ($I_{сзп}=1,218$) обусловлен ростом производительности труда. В то же время, ухудшение динамики всех показателей, характеризующих продуктивность производства и рентабельности труда способствовало снижению динамики расходов на заработную плату на 1 гривну выпуска товаров (работ, услуг) при анализе численности ($I_{з/пп}=0,901$).
Оценка степени использования ресурсов в 2003 году по сравнению с базисным периодом	Рациональное использование финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов, неэффективное использование трудовых ресурсов и рабочего времени.	Эффективное использование рабочей силы; иррациональное использование рабочего времени, финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов.

Продолжение табл. 2.6

1	2	3
2004	Снижение динамики расходов на оплату труда ($I_{от}=0,970$) обусловлено не рациональным использованием материальных и приравненных к ним ресурсов и снижением рентабельности. В то же время, рост динамики расходов на заработную плату на 1 гривну выпуска товаров (работ, услуг) как при анализе численности ($I_{з/п}=1,004$), так и при анализе ФРВ ($I_{з/п}=1,016$) и средней заработной платы ($I_{сз}=1,275$), обусловлен ростом производительности и рентабельности труда.	Рост динамики расходов на оплату труда ($I_{отп}=1,026$), на заработную плату на 1 гривну выпуска товаров (работ, услуг) при анализе ФРВ ($I_{з/пп}=1,009$) и средней заработной платы ($I_{сзп}=1,258$) обусловлен ростом производительности труда. В то же время снижение динамики расходов на заработную плату на 1 гривну выпуска товаров (работ, услуг) при анализе численности ($I_{з/пп}=0,994$) связано с ухудшением всех показателей, характеризующих продуктивность производства.
Оценка степени использования ресурсов в 2004 году по сравнению с базисным периодом	Иррациональное использование материальных и приравненных к ним ресурсов; эффективное использование трудовых ресурсов.	Эффективное использование рабочей силы; иррациональное использование финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов.
2005	Рост динамики расходов на оплату труда ($I_{от}=1,068$), и средней заработной платы обусловлен повышением рентабельности и рациональным использованием материальных и приравненных к ним ресурсов. В то же время, снижение динамики прироста заработной платы на 1 гривну выпуска товаров (работ, услуг) ($I_{з/п}=0,949$; $I_{з/п}=0,933$) связано с падением производительности, рентабельности и эффективности труда.	Рост динамики расходов на оплату труда ($I_{отп}=1,161$), и средней заработной платы обусловлен повышением интенсивности труда. При этом, снижение динамики расходов на заработную плату на 1 гривну выпуска товаров (работ, услуг) вызвано как общим снижением динамики продуктивности, так и производительности, рентабельности и эффективности труда.
Оценка степени использования ресурсов в 2005 году по сравнению с базисным периодом	Рациональное использование финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов; иррациональное использование трудовых ресурсов.	Иррациональное использование всех видов ресурсов.

* динамика обобщающих показателей ($I_{от}(I_{отп})$, $I_{з/п}$ ($I_{з/пп}$), $I_{сз}$ ($I_{сзп}$) рассчитана в табл. 2.3;

** характеристика показателей продуктивности и эффективности использования рабочей силы дана в табл. 2.4, гр. 3,5; табл. 2.5, гр. 4,7.

В то же время, в 2003 и 2005 годах на уровне национальной экономики ситуация была иная: при рациональном использовании финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов, трудовые ресурсы использовались не эффективно, т.е. овеществленный труд частично компенсировал неэффективность живого. При этом, если разработанные обобщающие показатели ($I_{от}$, $I_{з/п}$) были связаны с изменением динамики продуктивности и эффективности использования трудовых ресурсов (т.е. овеществленного и живого труда), то индекс средней заработной платы на протяжении всего анализируемого периода характеризовался постоянной положительной динамикой (табл. 2.3), что ещё раз определяет данный показатель скорее не с экономической, а со статистической точки зрения.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что в результате проведенного анализа механизма оплаты труда, продуктивности и её связи с эффективностью использования рабочей силы на национальном уровне и, в частности – в промышленном секторе экономики Украины, с помощью методологии оценки разработанных показателей определены основные проблемы, которые можно охарактеризовать следующим образом:

1. Низкий уровень оплаты труда в отдельные периоды был связан с низкой продуктивностью экономической деятельности (производства). При этом наращивание темпов интенсификации живого труда в данный период (т.е. его производительности и рентабельности) является средством компенсации ухудшающейся динамики овеществленного труда, что связано с иррациональным использованием финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов.

2. Наиболее остро проблема разбалансированности между динамикой продуктивности и оплаты труда проявляется в промышленности Украины. При этом, как свидетельствуют данные табл. 2.7, рост количественных показателей (объем выпуска товаров и услуг ($V_t(V_{тп})$), оплата труда($O_t(O_{тп})$),

средняя заработная плата ($C_3(C_{3п})$), численность занятых ($P_п(P_{пп})$) и фонда рабочего времени в промышленности происходило при значительном росте индекса цен производителей промышленной продукции, уменьшением валовой прибыли в структуре национальной экономики и валовой добавленной стоимости в ВВП (табл. 2.7).

Таблица 2.7

Сравнительная характеристика динамики отдельных количественных статистических показателей работы национальной экономики и промышленности в 2000-2005 годах

1	Показатель	Значение показателя, год *	
		2000	2005
1	2	3	4
1	Объем выпуска товаров и услуг в рыночных ценах, млн. грн.:		
1.1	- на уровне национальной экономики, Вт	399701	1017565
1.2	- в промышленности, Вт _п	175532	468423
1.3	Прирост Вт (Вт _п) в 2005 году по сравнению с 2000 годом, раз (гр.4:гр.3):		
1.4	- на уровне национальной экономики	-	в 2,55
1.5	- в промышленности	-	в 2,67
1.6	Доля промышленности в объеме выпуска товаров и услуг в рыночных ценах на уровне национальной экономики, % (гр.1.2:1.1)	43,92	46,03
2	Валовый внутренний продукт (валовая добавленная стоимость) в фактических ценах, млн. грн:		
2.1	- на уровне национальной экономики, ВВП	170070	424741
2.2	- в промышленности, ВДС	45327	108785
2.3	Прирост ВВП (ВДС) в 2005 году по сравнению с 2000 годом, раз (гр.4:гр.3):		
2.4	- на уровне национальной экономики	-	в 2,50
2.5	- в промышленности	-	в 2,40
2.6	Доля промышленности в ВВП, % (стр. 2.2:2.1)	26,65	25,61
3	Валовая прибыль, смешанный доход в фактических ценах, млн. грн:		
3.1	- на уровне национальной экономики, ВП	69617	167691
3.2	- в промышленности, ВПп	20108	34839
3.3	Прирост ВП (ВП _п) в 2005 году по сравнению с 2000 годом, раз (гр.4:гр.3):		
3.4	- на уровне национальной экономики	-	в 2,41
3.5	- в промышленности	-	в 1,73
3.6	Доля промышленности в валовой прибыли, смешанном доходе, %	28,88	20,78
4	Оплата труда наемных работников в фактических ценах, млн. грн		
4.1	- на уровне национальной экономики, От	71930	199794
4.2	- в промышленности, От _п	24446	72235
4.3	Прирост От (От _п) в 2005 году по сравнению с 2000 годом, раз		
	- на уровне национальной экономики	-	в 2,78
4.4	- в промышленности	-	в 2,95
4.5	Доля расходов на оплату труда в промышленности в общих расходах на оплату труда на уровне национальной экономики, % (стр. 4.2:4.1)	33,99	36,15
4.6			

Продолжение табл. 2.7

1	2	3	4
5	Средняя заработная плата, грн.		
5.1	- на уровне национальной экономики, СЗ	230,1	806,0
5.2	- в промышленности, СЗ _п	310,0	967,0
5.3	Прирост СЗ (СЗ _п) в 2005 году по сравнению с 2000 годом, раз (гр.4:гр.3):		
5.4	- на уровне национальной экономики	-	в 3,50
5.5	- в промышленности	-	в 3,12
5.6	Соотношение СЗ _п /СЗ, раз	1,35	1,20
6	Соотношение индекса цен производителей промышленной продукции (Ицп) к индексу потребительских цен (Ипц)	0,96	0,99
7	Численность занятых работников, тыс. чел		
7.1	- на уровне национальной экономики, Рп	21269	20680
7.2	- в промышленности, Рп _п	4053	4072
7.3	Изменение Рп(Рп _п) в 2005 году по сравнению с 2000 годом, раз (гр.4:гр.3):		
7.4	- на уровне национальной экономики	-	- 1,03
7.5	- в промышленности	-	+ 1,01
7.6	Доля занятых в промышленности в общей численности занятых на уровне национальной экономики, % (стр.7.2:7.1)	19,06	19,69
8	Фонд рабочего времени, млн. чел/часов		
8.1	- в целом по экономике, ФРВ	29794	21994
8.2	- в промышленности, ФРВ _п	5343	6806
8.3	Изменение ФРВ(ФРВ _п) в 2005 году по сравнению с 2000 годом, раз (гр.4:гр.3):		
8.4	- на уровне национальной экономики	-	- 1,35
8.5	- в промышленности	-	+ 1,27
8.6	Доля ФРВ _п в общем ФРВ, % (стр.8.2:8.1)	17,93	30,94

* - рассчитано по данным Приложений М, Н, О

3. Низкая продуктивность производства приводит к значительному росту индекса цен производителей. При этом обнаруживается парадоксальность в установлении расходов на оплату труда: - с одной стороны – рост расходов на оплату труда происходит при сокращении дифференциации средней заработной платы; - с другой – производительный труд (если рассматривать отдельно ресурс «труд») не является эффективным, поскольку не рационально используются другие виды ресурсов.

По нашему мнению, главная проблема, которая связана с реализацией механизма с оплаты труда, должна быть решена на основе роста продуктивности производства, обеспеченного рациональным использованием всех видов ресурсов. В связи с этим было проведено обследование предприятий производственной сферы с целью определения факторов, которые влияют и связаны с изменением продуктивности и оплаты труда [42, с. 82; 58, с. 225; 60, с. 116; 63, с. 9; 69, с. 123].

2.2. Оценка взаимосвязи продуктивности и оплаты труда на локальном уровне

Перечисленные негативные тенденции, определяющие низкую продуктивность производства и её взаимосвязь с оплатой труда в промышленном секторе экономики Украины (см. раздел 2.1) требуют изучения коренных причин их возникновения на локальном уровне – то есть на уровне отдельно взятого предприятия. В этой связи нами было проведено исследование производственной деятельности предприятий, целью которого стало: - обоснование формирования и распределения ФОТ в зависимости от производительности труда и продуктивности; - определение зависимости между ФОТ и системой факторов, обеспечивающих рост продуктивности производства, а именно – технических, технологических, организационных и экономических; - анализ действующих систем оплаты труда; - оценка мотивации работников к повышению продуктивности производства.

Решение поставленных задач в процессе исследования потребовало:

- проанализировать именно те показатели, которые отображают экономический эффект от израсходованных материальных и финансовых ресурсов в процессе производства, для чего использовались балансы предприятий по форме 1, отчеты о финансовой деятельности по форме 2, отчеты о движении денежных средств по форме 3, отчеты о труде по форме 1-ПВ и отчеты о себестоимости продукции;

- разработать анкету и провести социологические исследования на предприятиях для экспертной оценки как продуктивность производства, так и оплаты труда (Приложение П); для этого с помощью ответов высококвалифицированных руководителей, профессионалов и специалистов, которые выступали одновременно респондентами и экспертами, выявить скрытые резервы роста продуктивности производства, эффективности труда и его организации оплаты.

Отраслевая и региональная принадлежность комплексно-обследованных предприятий приведена в Приложении Р; уровень квалификации экспертов – в Приложении С.

В качестве экспертов на 18-ти комплексно-обследованных предприятиях выступили 92 работника, среди которых: 76,09% - руководители разных уровней, 20,64% - профессионалы, 3,27% - специалисты.

По форме собственности комплексно-обследованные предприятия принадлежали к государственной – 5, открытым акционерным обществам (ОАО) – 4, малым частным предприятиям (МЧП) – 3, закрытым акционерным обществам (ЗАО) и совместным предприятиям (СП, СПП) – по 2, обществам с ограниченной ответственностью (ООО) и коллективным предприятиям (КП) – по 1 (Приложение Р).

По видам промышленной деятельности комплексно-обследованные предприятия разделились следующим образом: пищевая – 7, производство электрического и электронного оборудования – 3. По 1 предприятию было обследовано в добывающей, химической и нефтехимической промышленности, в металлургии и производстве стройматериалов, производстве деревянных изделий, машин и оборудования, распределении электроэнергии, газа и воды, прочем машиностроительном производстве.

Среди общего количества комплексно-обследованных предприятий удельный вес прибыльных в течение 2002-2004гг. составил 55,56% (то есть 10 предприятий). Подавляющее большинство из них принадлежало к пищевой промышленности (4 предприятия); по 1 прибыльному предприятию было в металлургии и обработке металла, производстве электрического и электронного оборудования, прочем машиностроительном производстве и производстве стройматериалов. В то же время, если обосновывается тот факт, что на всех убыточных предприятиях размер средней заработной платы ниже, чем по виду промышленной деятельности в среднем по Украине, то необъяснимым, на первый взгляд, является низкий (в сравнении со

среднеотраслевым показателем) размер заработной платы на 4-х из 10-ти прибыльных предприятиях (табл. 2.8).

Таблица 2.8

Сравнительный анализ средней заработной платы на комплексно-обследованных предприятиях

№ п/п	Название предприятия	Устойчивость финансового положения за 2002-2004гг. (прибыльное; убыточное)	Средняя заработная плата на предприятии в 2004г., грн.	Среднеотраслевой размер заработной платы по виду промышленной деятельности в Украине
1	2	3	4	5
1	ГХК "Антрацитуголь"	убыточное	905,55	907,58
2	ООО "Белокуракинский молокозавод"	прибыльное	526,17	596,70
3	ГП "Белокуракинский хлебокомбинат"	убыточное	236,11	596,70
4	МЧП "Вэльф"	убыточное	250,00	596,70
5	ГП "Хлебокомбинат" (г. Антрацит)	прибыльное	434,34	596,70
6	КП "Темп ЛТД"	убыточное	587,50	596,70
7	ЗАО "Пищевик"	прибыльное	701,59	596,70
8	ЗАО "Севастопольский молокозавод"	прибыльное	844,16	596,70
9	МЧП "Восток"	прибыльное	562,08	561,08
10	СМП "Донбассагросервис"	убыточное	417,65	748,09
11	СП "Славсан"	прибыльное	861,11	994,11
12	ОАО "Харьковский машиностроительный завод "Свет шахтера"	прибыльное	941,07	638,91
13	МЧП "Электрон"	убыточное	483,33	554,61
14	ГП "Радиореле"	убыточное	390,00	554,61
15	ГП "Приборостроительный завод имени Шевченко"	прибыльное	694,44	554,61
16	ОАО "Гидропривод"	прибыльное	585,88	582,53
17	ОАО "Белокуракинский райагросрой"	прибыльное	537,00	628,84
18	ОАО "Коммунальник"	убыточное	312,78	766,93

Как свидетельствуют данные табл. 2.8, лишь на 33,33% комплексно-обследованных предприятиях средняя заработная плата превысила среднестатистическое значение данного показателя по виду промышленной деятельности в Украине несмотря на то, что доля прибыльных предприятий составила 55,56% в общей совокупности. При таких обстоятельствах, среди всех работников, которые определяли размер своей среднемесячной

заработной платы и среди которых есть представители каждого комплексно-обследованного предприятия, 76,10% считает, что усилий расходуют больше, чем получают заработную плату. Более того, по данным ответов опрошенных работников, лишь у 27,18% из них размер среднемесячной заработной платы был достаточным для обеспечения своего прожиточного минимума и прожиточного минимума одного иждивенца; лишь у 8,70% - более чем достаточный для обеспечения прожиточного минимума двух членов семьи.

Сделать предварительный вывод относительно такого негативного положения, связанного с мотивацией персонала и с низким уровнем заработной платы позволяет анализ обоснования формирования и распределения ФОТ в зависимости от продуктивности производства производительности труда. Для проведения такого анализа были использованы отдельные данные о финансово-хозяйственной деятельности комплексно-обследованных предприятий (вопрос 12, Приложение П) и использованы Методические рекомендации, апробированные на предприятиях различных видов промышленной деятельности и в различных регионах Украины в 2004-2005гг. по данным Приложения Т с помощью специальной методики [42, с. 198-199; 63, с. 73-74; 58, с. 227]:

1) Расчёт объёма чистой продукции ($Oч$) по формуле (2.1):

$$Oч = O_p - M_p - A_p, \text{ тыс. грн.} \quad (2.1)$$

где: O_p – объем реализованной продукции за период, тыс. грн. (данные Прил. Т, гр.4;5); M_p – материальные и приравненные к ним расходы в структуре себестоимости за период, тыс. грн. (данные Приложения Т, гр.8;9); A_p – амортизационные расходы в структуре себестоимости за период, тыс. грн. (данные Приложения Т, гр.10;11).

2) Расчёт индекса продуктивности производства ($I_{ин}$) в 2004г. по формуле (2.2):

$$I_{ин} = (O_{pn} \cdot C_{pб}) : (O_{pб} \cdot C_{pn}), \text{ коэф.} \quad (2.2)$$

где: $O_{рп}$ и $O_{рб}$ – объем реализованной продукции соответственно в плановом (2004г.) и базисном (2003г.) периодах, тыс. грн. (данные Приложения Т, гр.4;5); $C_{рп}$ и $C_{рб}$ – себестоимость реализованной продукции соответственно в плановом (2004г.) и базисном (2003г.) периодах, тыс. грн. (данные Приложения Т, гр.6;7).

3) Расчёт индекса часовой производительности труда ($I_{пч}$) в 2004г. по формуле (2.3):

$$I_{пч} = (O_{чп} \cdot \PhiРВ_{б}) : (O_{чб} \cdot \PhiРВ_{п}), \text{коэф.} \quad (2.3)$$

где: $O_{чп}$ и $O_{чб}$ – объем чистой продукции соответственно в плановом (2004г.) и базисном (2003г.) периодах, тыс. грн. (данные табл. 2.9, гр.3;4); $\PhiРВ_{п}$ и $\PhiРВ_{б}$ – фонд рабочего времени работников соответственно в плановом (2004г.) и базисном (2003г.) периодах, тыс. грн. (данные Приложения Т, гр.12;13).

4) Расчёт прироста часовой производительности труда ($\Delta Пч$) в 2004г. по формуле (2.4):

$$\Delta Пч = (I_{пч} - 1) \cdot 100, \% \quad (2.4)$$

5) Расчёт норматива ФОТ на 1 грн. чистой продукции ($H_{ф}$) на 2004г. по формуле (2.5):

$$H_{ф} = \frac{\PhiОТ_{б}}{O_{чб}} \cdot \frac{100 \pm (I_{пч} : I_{пч}) \cdot (\pm \Delta r_{ч})}{100 \pm \Delta r_{ч}}, \text{грн.} \quad (2.5)$$

6) Расчет фонда оплаты труда на 2004г. ($\PhiОТ_{п}$) по формуле (2.6):

$$\PhiОТ_{п} = O_{чп} \cdot H_{ф}, \text{тыс. грн.} \quad (2.6)$$

В данном случае последовательность расчёта $\PhiОТ_{п}$ позволяет установить объективность объема средств, выделяемых на оплату труда, где учитывается не только количественный показатель (товарная продукция), но и реализация продукции ($O_{р}$). При этом, чистая продукция ($O_{ч}$) и индекс продуктивности производства ($I_{пч}$) определяют степень рациональности использования материальных и приравненных к ним ресурсов, а фонд

рабочего времени (ΦPV), индекс часовой производительности труда ($Инч$) и его прирост ($\Delta Пч$) – трудовых.

По разработанной методике (ф.№№ 2.1-2.6) и на основании входящих данных для анализа продуктивности производства и оплаты труда (Приложение Т) рассчитаны аналитические показатели, которые занесены в табл. 2.9 и позволяют установить зависимость между рациональностью использования всех видов ресурсов и оплатой труда в 2004 году на каждом предприятии, а также выявить причины низкой заработной платы работников.

Таблица 2.9

Расчет ФОТ 2004 года комплексно-обследованных предприятий по методике “продуктивность производства” - “производительность труда”

№ п / п	Название предприятия	Объем чистой продукции, тыс. грн. (Оч)		Индекс продуктивности производства, коэф. (Іпп)	Индекс часовой производительности труда коэф. (Іпч)	Прирост часовой производительности труда, % ($\Delta Пч$)	Норматив ФОТ на 1 грн. чистой продукции, грн. (Нф)	Расчетный ФОТ на 2004 год, тыс. грн. (ФОТп)
		2003г	2004г					
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	ГХК “Антрацитуголь”	45798,0	62911,0	0,978	1,144	+14,4	0,864	54355,1
2	ООО “Белокуракинский молокозавод”	391,1	447,3	0,999	1,129	+12,9	0,716	320,3
3	ГП “Белокуракинский хлебокомбинат”	72,8	57,7	0,986	0,917	-8,3	0,718	41,4
4	МЧП “Вэльф”	20,2	16,1	0,998	0,881	-11,9	0,748	12,0
5	ГП “Хлебокомбинат” (г. Антрацит)	1039,0	2110,0	1,181	1,975	+97,5	0,565	1192,3
6	КП “Темп ЛТД”	819,0	808,9	0,886	1,193	+19,3	0,490	396,4
7	ЗАО “Пищевик”	885,0	1078,0	0,954	1,179	+17,9	0,697	751,4
8	ЗАО “Севастопольский молокозавод”	11312,3	20800,0	1,057	1,785	+78,5	0,444	9235,2
9	МЧП “Восток”	132,0	146,0	1,007	1,135	+13,5	0,763	111,4
10	СМП “Донбассагросервис”	186,6	249,6	1,007	1,388	+38,8	0,775	193,4
11	СП “Славсан”	6360,0	7814,0	1,013	2,279	+127,9	0,288	2250,4
12	ОАО “Харьковский машиностроительный завод “Свет шахтера”	44349,0	60000,0	0,914	1,256	+25,6	0,384	23040,0
13	МЧП “Электрон”	44,2	47,5	1,032	0,978	-2,2	0,619	29,4

Продолжение табл.2.9

1	2	3	4	5	6	7	8	9
14	ГП “Радиореле”	2910,5	2305,0	0,935	1,214	+21,4	0,696	1604,3
15	ГП “Приборостроительный завод имени Шевченко”	121001,0	200000,0	1,045	1,710	+71,0	0,076	15200,0
16	ОАО “Гидропривод”	2880,7	4304,7	0,988	2,312	+131,2	0,475	2044,4
17	ОАО “Белокуракинский райагросрой”	174,6	318,3	1,353	1,501	+50,1	0,711	226,3
18	ОАО “Коммунальник”	59,3	66,6	0,865	0,588	-41,2	0,285	19,0

При этом для полной характеристики табл.2.9 учтены данные таблицы 2.8 и Приложения Т (гр. 14; 15). На этом основании можно дать следующую оценку продуктивности и оплаты труда на предприятиях.

На ГХК “Антрацитуголь” убыточная деятельность и низкий размер средней заработной платы (в сравнении со среднеотраслевым) связаны с низкой продуктивностью производства – не рациональным использованием материальных и приравненных к ним ресурсов ($I_{пп} = 0,978$). При этом, превышение фактического ФОТ над расчетным (57164,0 тыс. грн. по данным Приложения Т (гр. 15) против 54355,1 тыс. грн. по данным табл. 2.9 (гр. 9) частично обосновывается как субъективными, так и объективными факторами: к субъективным относятся дотации из Государственного бюджета Украины на угледобычу, а к объективным – рост производительности труда на самом предприятии.

В ООО “Белокуракинский молокозавод” низкий размер средней заработной платы (в сравнении со среднеотраслевым) также связан с иррациональным использованием материальных и приравненных к ним ресурсов ($I_{пп}=0,999$). Вследствие данного обстоятельства фактический ФОТ (315,7 тыс. грн) оказался меньше расчетного (320,3 тыс. грн), несмотря на прибыльность и возросшую производительность труда на данном предприятии.

На ГП “Белокуракинский хлебокомбинат” иррациональное использование всех видов ресурсов определило как низкий размер средней

заработной платы, так и убыточную деятельность. Однако, несмотря на низкую продуктивность можно считать, что цена рабочей силы была в большей степени искусственно заниженной, так как фактический ФОТ (34,0 тыс. грн) был ниже, чем расчетный (41,4 тыс. грн). С учетом рассчитанного ФОТ и численности работников данного предприятия, размер средней заработной платы в 2004 году должен был быть выше на 12,33 грн. и составить 248,40 грн.

Убыточная деятельность и низкий размер средней заработной платы на МЧП “ВЭЛЬФ” также обусловлены не рациональным использованием всех видов ресурсов – снижением как продуктивности производства, так и труда ($I_{пп}=0,998$; $I_{пч}=0,881$). Однако, даже при таких негативных показателях, фактический размер ФОТ, как и на ГП “Белокуракинский хлебокомбинат”, был занижен и составил 9,0 тыс. грн по расчету, что свидетельствует об искусственном занижении цены труда. С учетом данного обстоятельства размер средней заработной платы на МЧП “ВЭЛЬФ” в 2004 году должен был быть равен не 250,00 грн., а 333,33 грн.

Несмотря на высокую продуктивность производства и труда и прибыльность ГП “Хлебокомбинат” (г. Антрацит), можно констатировать, что низкий размер средней заработной платы его работников (по сравнению со среднеотраслевым) является, опять таки, признаком искусственного занижения цены труда: при расчетном ФОТ в объеме 1192,3 тыс. грн, его фактический размер составил всего 860,0 тыс. грн. С учетом данного обстоятельства и численности работников, размер средней заработной платы должен был быть равен в 2004 году не 434,34 грн., а на 167,83 грн. больше, т.е. составить 602,17 грн., что больше, чем в среднем по отрасли и соответствует научно-обоснованным расчетам.

Убыточность деятельности КП “Темп ЛТД” связана со значительным снижением продуктивности производства в 2004 году, что является обоснованием низкого уровня заработной платы на данном предприятии в сравнении со среднеотраслевым уровнем (587,50 грн. против 596,70 грн.). При

этом, превышение расчетного ФОТ над фактическим можно считать “компенсацией” работникам за возросшую производительность труда.

Несмотря на снижение продуктивности производства на ЗАО “Пищевик” ($I_{пп}=0,954$), рост производительности труда и устойчивое финансовое состояние, характеризующее высокую эффективность использования трудовых и финансовых ресурсов, позволило установить на данном предприятии достаточно высокий размер заработной платы, средний размер которой в 2004 году превысил среднеотраслевой на 104,89 грн.. При этом превышение фактического ФОТ над расчетным обосновывается перераспределением части прибыли на оплату труда.

Рациональное использование всех видов ресурсов позволило на ЗАО “Севастопольский молокозавод” в 2004 году увеличить продуктивность производства на 5,7% ($I_{пп}=1,057$) и производительность труда на 78,5%. Вместе с этим, несмотря на устойчивое финансовое положение и рост прибыли, размер фактического ФОТ, составившего 7800,0 тыс. грн., оказался на 15,5% меньше расчётного. Таким образом, можно констатировать, что работникам данного предприятия начислено меньше, чем они заработали: при том, что размер средней заработной платы на предприятии превысил среднеотраслевой в 1,41 раза, доля ФОТ в структуре себестоимости реализованной продукции составила всего лишь 6,5%, что на одинаковом уровне со среднеотраслевым.

Аналогичная ситуация сложилась в 2004 году на МЧП “Восток”: при росте продуктивности производства на 0,7% ($I_{пп}=1,007$), производительности труда на 13,5% и устойчивом финансовом положении, размер средней заработной платы превысил среднеотраслевой всего лишь на 1,0 грн. При этом, фактический ФОТ в 2004 году составил 106,0 тыс. грн. против расчетного в объеме 111,4 тыс. грн., что свидетельствует о заниженной цене труда на данном предприятии.

Убыточная деятельность СМП “Донбасагросервис” связана иррациональным использованием финансовых ресурсов, что стало основной

причиной низкого размера средней заработной платы в сравнении со среднеотраслевым (417,65 грн. против 748,09 грн.). Тем не менее, как показал результат примененной методики, благодаря росту производительности труда на 38,8%, расчётный ФОТ в 2004 году составил 193,4 тыс. грн., что превышает размер фактического ФОТ на 23,4 тыс. грн. Таким образом, можно констатировать, что экономия на заработной плате работников данного предприятия, средний размер которой должен был быть равен не 417,65 грн., а 475,00 грн., стало для его руководства средством компенсации не рационального использования финансовых ресурсов.

Противоположная ситуация в отношении оплаты труда работников в 2004 году сложилась на СП “Славсан”, где руководство в должной мере оценило результат труда своих работников: при возросшей продуктивности производства ($I_{пп}=1,013$) и производительности труда на 127,9% часть прибыли была направлена на оплату труда работников, про что свидетельствует превышение фактического ФОТ (3100,0 тыс. грн.) над расчетным (2250,4 тыс. грн.). Данное обстоятельство обосновывается стремлением руководства обеспечить конкурентоспособную оплату труда рабочих, средний размер заработной платы которых был, тем не менее, ниже чем среднеотраслевой на 133,0 грн.

Иррациональное использование материальных и приравненных к ним ресурсов на ОАО “Харьковский машиностроительный завод “Свет шахтера” ($I_{пп}=0,914$) было компенсировано ростом производительности труда на 25,6% и устойчивым финансовым положением. При этом, значительная часть прибыли была направлена на оплату труда, про что свидетельствует превышение фактического ФОТ в 2004 год над расчетным в 1,26 раз (29000,0 тыс. грн. против 23040,0 тыс. грн.), что логически отобразилось на средней заработной плате на данном предприятии, размер которой превысил среднеотраслевой в 1,47 раз и был самым высоким среди всех комплексно-обследованных предприятий.

Убыточная деятельность МЧП “Электрон” связана с низкой производительностью труда ($\Delta\Pч=-2,2\%$) – с одной стороны, и не рациональным использованием финансовых ресурсов, про что свидетельствует неустойчивое финансовое положение – с другой. Данными обстоятельствами обуславливается низкий размер заработной платы, размер которой на предприятии был в 1,15 раза меньше, чем в среднем по отрасли (483,33 грн против 554,61 грн.).

Рост производительности труда на ГП “Радиореле” в 2004 году ($\Delta\Pч=+21,4\%$) обуславливает превышение фактического ФОТ над расчетным на 25,0% (2005,0 тыс. грн. против 1604,3 тыс. грн.). Однако, несмотря на эффективное использование трудовых ресурсов, неустойчивое финансовое положение и низкая продуктивность производства ($I_{пп}=0,935$) являются главной причиной того обстоятельства, что при иррациональном использовании финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов средний размер заработной платы на данном предприятии был ниже, чем среднеотраслевой в 1,42 раза и составил 390,00 грн. против 554,61 грн.

На ГП “Приборостроительный завод им. Шевченко” в 2004 году произошел значительный рост как продуктивности производства ($I_{пп}=1,045$), так и производительности труда ($\Delta\Pч=+71,0\%$). Вместе с этим, прибыльная деятельность характеризует данное предприятие – как предприятие с высокой степенью рациональности использования финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов, что логически обуславливает превышение среднего размера заработной платы над отраслевым в 1,25 раз. В то же время, уменьшенный размер фактического ФОТ в 2004 году по сравнению с расчетным в 1,22 раза (12500,0 тыс. грн. против 15200,0 тыс. грн.), доля которого составила всего 1,56% в себестоимости продукции против 14,5% (в среднем по отрасли), свидетельствует о том, что несмотря на улучшение всех экономических показателей цена труда была искусственно занижена. Исходя из проведенных расчетов и с учетом численности работников, средняя

заработная плата на данном предприятии должна была составить не 694,44 грн., а 844,44 грн, что на 150,0 грн. больше.

Прибыльная деятельность ОАО “Гидропривод” в значительной степени обусловлена устойчивым финансовым положением и значительным ростом производительности труда, прирост которой в 2004 году составил 131,2% ($\Delta\Pч=+131,2\%$). Данные обстоятельства позволили часть прибыли использовать для увеличения фактического ФОТ, размер которого превысил расчетный в 1,27 раза, и установить средний размер заработной платы на предприятии на 3,35 грн. выше, чем среднеотраслевой. В то же время, в 2004 году значительно снизилась продуктивность производства ($I_{пп}=0,988$), что свидетельствует о не рациональном использовании материальных и приравненных к ним ресурсов.

Явные признаки искусственного занижения цены труда проявились в 2004 году на ОАО “Белокуракинский райагρόстрой”. Так, при наивысшем росте продуктивности производства среди всех комплексно-обследованных предприятий ($I_{пп}=1,353$) и значительном приросте производительности труда ($\Delta\Pч=+50,1\%$), при устойчивом финансовом положении и прибыльной деятельности, средний размер заработной платы на данном предприятии был в 1,17 раз ниже, чем среднеотраслевой (537,00 грн. против 628,84 грн), а фактический ФОТ в 2004 году был в 1,40 раза меньше, чем расчетный (161,1 тыс. грн. против 226,3 тыс. грн.).

Наихудшее положение, связанное с иррациональностью использования всех видов ресурсов среди всех комплексно-обследованных предприятий в 2004 году сложилось в ОАО “Коммунальник”: убыточная деятельность, самый низкий уровень продуктивности производства ($I_{пп}=0,865$) и производительности труда ($\Delta\Pч=-41,2\%$) вполне логично обуславливают низкий размер средней заработной платы на данном предприятии по сравнению со среднеотраслевым (312,78 грн. против 766,93 грн.). В то же время, значительное превышение фактического ФОТ над расчетным (56,3 тыс. грн. против 19,0 тыс. грн.) можно обосновать монопольным положением

данного предприятия на территории Белокуракинского района, которое является посредником между поставщиками и потребителями конечной продукции (газ и вода). В данном случае, цену продукции определяет не эффективность хозяйственной деятельности, а платежи потребителей. При этом, если в среднем по отрасли расходы на оплату труда составляли 14,5% в структуре себестоимости, то на ОАО “Коммунальник” за тот же период они составили 52,7%.

Результаты проведенной оценки взаимосвязи продуктивности производства и оплаты труда на комплексно-обследованных предприятиях позволяют провести их характеристики с точки зрения влияния степени рациональности использования ресурсов на размер ФОТ и заработной платы (табл. 2.10).

Таблица 2.10

Характеристика зависимости оплаты труда от степени рациональности использования ресурсов на комплексно-обследованных предприятиях

№ п/п	Название предприятия	Степень рациональности использования ресурсов на предприятии (“позитивная”, “негативная”)			Характеристика организации оплаты труда по размеру ФОТ и средней заработной платы на предприятии (****)
		финансовых (*)	материальных и приравненных к ним (**)	трудовых (***)	
1	2	3	4	5	6
1	ГХК “Луганскуголь”	негативная	негативная	позитивная	Размер средней заработной платы ниже, чем среднеотраслевой; Фактический ФОТ превышает расчетный
2	ООО “Белокуракинский молокозавод”	позитивная	негативная	позитивная	Размер средней заработной платы ниже, чем среднеотраслевой; Расчетный ФОТ больше фактического
3	ГП “Белокуракинский хлебокомбинат”	негативная	негативная	негативная	Размер средней заработной платы ниже, чем среднеотраслевой; Расчетный ФОТ больше фактического; Признаки искусственного занижения цены труда

4	МЧП "ВЭЛЬФ"	негативная	негативная	негативная	Размер средней заработной платы ниже, чем среднеотраслевой; Расчетный ФОТ больше фактического; Признаки искусственного занижения цены труда
5	ГП "Хлебокомбинат" (г. Антрацит)	позитивная	позитивная	позитивная	Размер средней заработной платы ниже, чем среднеотраслевой; Расчетный ФОТ больше фактического; Признаки искусственного занижения цены труда
6	КП "Темп ЛТД"	негативная	негативная	позитивная	Размер средней заработной платы ниже, чем среднеотраслевой; Фактический ФОТ превышает расчетный
7	ЗАО "Пищевик"	позитивная	негативная	позитивная	Размер средней заработной платы выше, чем среднеотраслевой; Фактический ФОТ превышает расчетный
8	ЗАО "Севастопольский молокозавод"	позитивная	позитивная	позитивная	Размер средней заработной платы выше, чем среднеотраслевой; Расчетный ФОТ больше фактического; Признаки искусственного занижения цены труда
9	МЧП "Восток"	позитивная	позитивная	позитивная	Размер средней заработной платы выше, чем среднеотраслевой; Расчетный ФОТ больше фактического; Признаки искусственного занижения цены труда
10	СМП "Донбассагросервис"	негативная	позитивная	позитивная	Размер средней заработной платы ниже, чем среднеотраслевой; Расчетный ФОТ больше фактического; Признаки искусственного занижения цены труда
11	СП "Славсан"	позитивная	позитивная	позитивная	Размер средней заработной платы ниже, чем среднеотраслевой; Фактический ФОТ превышает расчетный
12	ОАО "Харьковский машиностроительный завод "Свет шахтера"	позитивная	негативная	позитивная	Размер средней заработной платы выше, чем среднеотраслевой; Фактический ФОТ превышает расчетный

13	МЧП “Электрон”	негативная	позитивная	негативная	Размер средней заработной платы ниже, чем среднеотраслевой; Фактический ФОТ на уровне расчетного	
14	ГП “Радиореле”	негативная	негативная	позитивная	Размер средней заработной платы ниже, чем среднеотраслевой; Фактический ФОТ превышает расчетный	
15	ГП “Приборостроительный завод им. Шевченко”	позитивная	позитивная	позитивная	Размер средней заработной платы выше, чем среднеотраслевой; Расчетный ФОТ больше фактического; Признаки искусственного занижения цены труда	
16	ОАО “Гидропривод”	позитивная	негативная	позитивная	Размер средней заработной платы выше, чем среднеотраслевой; Фактический ФОТ превышает расчетный	
17	ОАО “Белокуракинский райагρόстрой”	позитивная	позитивная	позитивная	Размер средней заработной платы ниже, чем среднеотраслевой; Расчетный ФОТ больше фактического; Признаки искусственного занижения цены труда	
18	ОАО “Коммунальник”	негативная	негативная	негативная	Размер средней заработной платы ниже, чем среднеотраслевой; Фактический ФОТ превышает расчетный	
Итоговая оценка						
Доля предприятий с соответствующей степенью рациональности использования ресурсов, %:					Доля предприятий, %: - со средним размером заработной платы выше среднеотраслевого	33,33
- негативной		44,44	55,56	22,22	- с фактическим ФОТ выше расчетного	44,44
- позитивной		55,56	44,44	77,78	- с признаками искусственного занижения цены труда	44,44

Пояснения к табл. 2.10

(*) – оценка дана по данным табл. 2.8; “позитивная” - прибыльное; “негативная” – убыточное;

(**) – оценка дана по данным гр. 5 табл. 2.9 (показатель Ипп): “позитивная” - >1,000; “негативная” - < 1,000;

(***) – оценка дана по данным гр. 7 табл. 2.9 (показатель ДПч): “позитивная” - с положительным значением; “негативная” - с отрицательным значением;

(****) – характеристика дана по данным гр. 4,5 табл. 2.8 (сопоставление средней заработной платы на предприятии со среднеотраслевым), гр.9 табл. 2.9 и гр. 15 Прил. Т (сопоставление ФОТ фактического и ФОТ расчетного).

Как свидетельствуют данные табл. 2.10, степень использования трудовых ресурсов на комплексно-обследованных предприятиях – наивысшая (77,78%). Однако, при этом: лишь 33,33% предприятий имеют размер средней заработной платы, который выше, чем среднеотраслевой; лишь на 44,44% предприятий фактический ФОТ превысил расчетный, что в первую очередь обусловлено большим количеством предприятий с не рациональным использованием материальных и приравненных к ним ресурсов (55,56%) и финансовых (44,44%). При этом, не только некоторые убыточные (ГП “Белокуракинский хлебокомбинат”, МЧП “ВЭЛЬФ”, СМП “Донбассагросервис”), но и некоторые прибыльные предприятия (ГП “Хлебокомбинат” (г. Антрацит), ЗАО “Севастопольский молокозавод”, МЧП “Восток”, ГП “Приборостроительный завод им. Шевченко”, ОАО “Белокуракинский райагрострой”) имеют признаки искусственного занижения цены труда.

Рассмотренная ситуация полностью отображает те негативные тенденции, которые проявились при анализе механизма оплаты труда, продуктивности производства и ее связи с эффективностью использования рабочей силы в промышленном секторе экономики Украины (раздел 2.1). При этом становится очевидным, что не всегда показатель средней заработной платы является объективной экономической дефиницией и становится объяснимым недовольство большинства респондентов (74,47%) уровнем своей заработной платы в сравнении с затраченными усилиями на производстве.

На наш взгляд коренные причины такого негативного положения заключаются, с одной стороны – в субъективных обстоятельствах (искусственное занижение цены труда), а с другой – в отсутствии

эффективного механизма оплаты труда на предприятии. При этом рост заработной платы и расходов на оплату труда напрямую не зависит от увеличения объема реализации продукции и от полученного экономического эффекта, связанного с ростом продуктивности производства и сокращением материальных и приравненных к ним расходов в структуре единицы продукции (работ, услуг) [42, с. 127; 63, с. 33].

О том, что большинство предприятий сегодня не в состоянии организовать системы оплаты труда на таких основах свидетельствуют результаты проведенного социологического опроса и полученные данные на ответы Анкеты (Приложение П).

В результате проведенного социологического опроса установлено, что несмотря на высокий уровень занимаемой должности респондентов, выступивших в роли экспертов при определении путей увеличения заработной платы работников своих предприятий, не в полной мере учитываются технико-технологические факторы, способствующие повышению продуктивности производства (вопрос 5, Приложение П). При этом:

- технические резервы мобилизуются не эффективно (выделили всего 32,0% респондентов), что, по нашему мнению, не позволяет увеличить объем производства и реализации продукции с наименьшими затратами;
- уровень инновационных разработок является низким (лишь на трёх предприятиях из 18 – ти осваиваются инновационные технологии по всем их видам);
- работа вспомогательных структурных подразделений, отвечающих за снижение материальных и приравненных к ним ресурсов является не эффективной (лишь на 39,2% предприятий работа этих подразделений имеет совершенную структуру управления и организации труда).

Как показал анализ дифференциации размера заработной платы по категориями промышленно-производственного персонала, на отдельных

предприятиях имеются признаки разбалансированности в оценке и оплате труда между рабочими основного производства, в отношении которых ужесточаются нормы времени посредством проведения мероприятий по необоснованному снижению трудоемкости, и работниками тех подразделений, которые обязаны обеспечивать данные мероприятия с помощью совершенствования техники, технологий, конструкций, своевременного проведения ремонтных работ оборудования и подготовки производства. В данном случае можно констатировать, что вследствие необоснованного завышения размера заработной платы у профессионалов и руководителей и отсутствия эффективной системы оценки труда этих категорий, занижается заработная плата у рабочих основного производства со сдельной оплатой труда (МЧП “Восток”, СМП “Донбассагросервис”, ОАО “Белокуракинский райагрострой”, ЗАО “Севастопольский молокозавод”, ГП “Хлебокомбинат” (г. Антрацит).

Для обоснования данного утверждения в процессе исследования для каждого из 10-ти предприятий, где существует практика обязательного снижения трудоёмкости, был проведен расчет Единой тарифной сетки (ЕТС) с учетом тех принципов ее построения, которые одобрены приказом Минтруда Украины от 25.12.2003 года за №348 и апробированы на ряде предприятий Украины [139, с. 30]. Для анализа редукации труда был применен укрупненный вариант ЕТС (табл. 2.11).

На основе представленной ЕТС (табл. 2.11) разработана укрупнённая схема ставок (должностных окладов) для каждой группы работников. За основу принят уровень МЗП, действовавший в Украине на момент проведения исследований и составлявший 237,00 грн.

Так, для работников вспомогательного производства принята заработная плата в размере 237,00-426,60 грн.; - для работников основного производства в размере 376,83-670,71 грн.; - для технических служащих в размере 265,44-334,17 грн.; - для профессионалов всех специальностей в

размере 334,17-841,35 грн.; - для руководителей всех уровней в размере 426,60-1291,65 грн.

Таблица 2.11

ЕТС, разработанная для оценки редукиции труда работников предприятий, применяющих практику обязательного снижения трудоёмкости

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Тарифные коэффициенты	1,00	1,12	1,25	1,41	1,59	1,80	2,02	2,26	2,53	2,83	3,17	3,55	3,98	4,42	4,91	5,45
1. Рабочие, в т.ч:	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x						
- неквалифицированные, низкоквалифицированные и квалифицированные (вспомогательное производство, с повременной оплатой труда)	x	x	x	x	x	x										
- высококвалифицированные (основное производство со сдельной оплатой труда)					x	x	x	x	x	x						
2. Технические служащие		x	x	x												
3. Профессионалы всех специальностей (ИТР и специалисты)				x	x	x	x	x	x	x	x	x				
4. Руководители всех уровней						x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

На двух графиках (рис. 2.2, 2.3) представлен принцип анализа редукиции труда с точки зрения обоснованности дифференциации заработной платы между рассмотренными группами промышленно-производственного персонала на тех предприятиях, где применяется практика обязательного снижения трудоёмкости. При этом, на рис. 2.2 рассмотрены предприятия, где в процессе снижения трудоёмкости принимают участие все категории работников (в частности – служб конструктора, технолога, ремонта оборудования, подготовки производства) и не выявлены признаки искусственного занижения цены труда, а на рис. 2.3 – те предприятия, на которых выявлены как негативные тенденции, связанные с работой этих служб, так и признаки искусственного занижения цены труда.

С теоретической точки зрения, труд профессионалов и руководителей должен иметь более высокую степень оплаты, про что свидетельствует и

принятый размер их заработной платы по 16-ти разрядной ЕТС (табл. 2.11, рис. 2.2, 2.3). На наш взгляд, более высокая степень оплаты данных категорий работников может быть обоснована и на тех предприятиях, где:

- рационально используются финансовые ресурсы, про что свидетельствует прибыль, полученная на всех предприятиях, за исключением СМП “Донбасагросервис” (из тех, что в обязательном порядке снижают трудоемкость);

- рационально используются материальные и приравненные к ним ресурсы, про что свидетельствует позитивная динамика продуктивности производства (табл. 2.9, 2.10) на ГП “Хлебокомбинат” (г. Антрацит), ЗАО “Севастопольский молокозавод”, МЧП “Восток”, СМП “Донбассагросервис”, ГП “Приборостроительный завод им. Шевченко”, ОАО “Белокуракинский райагрострой”.

Предприятие

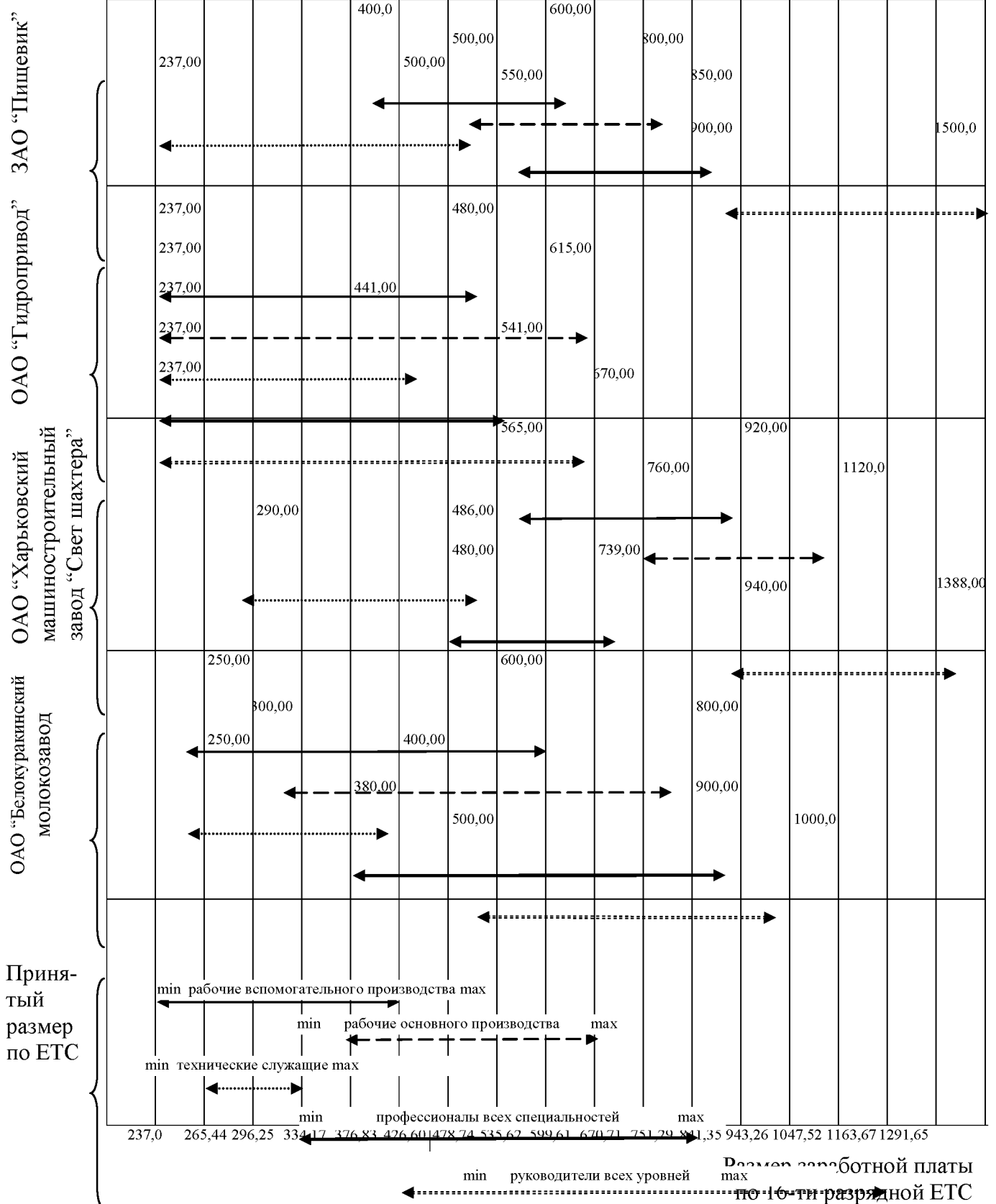


Рис. 2.2 Дифференциация в размере заработной платы между различными категориями промышленно-производственного персонала на предприятиях, где в снижении трудоемкости принимают участие работники всех служб

Предприятие

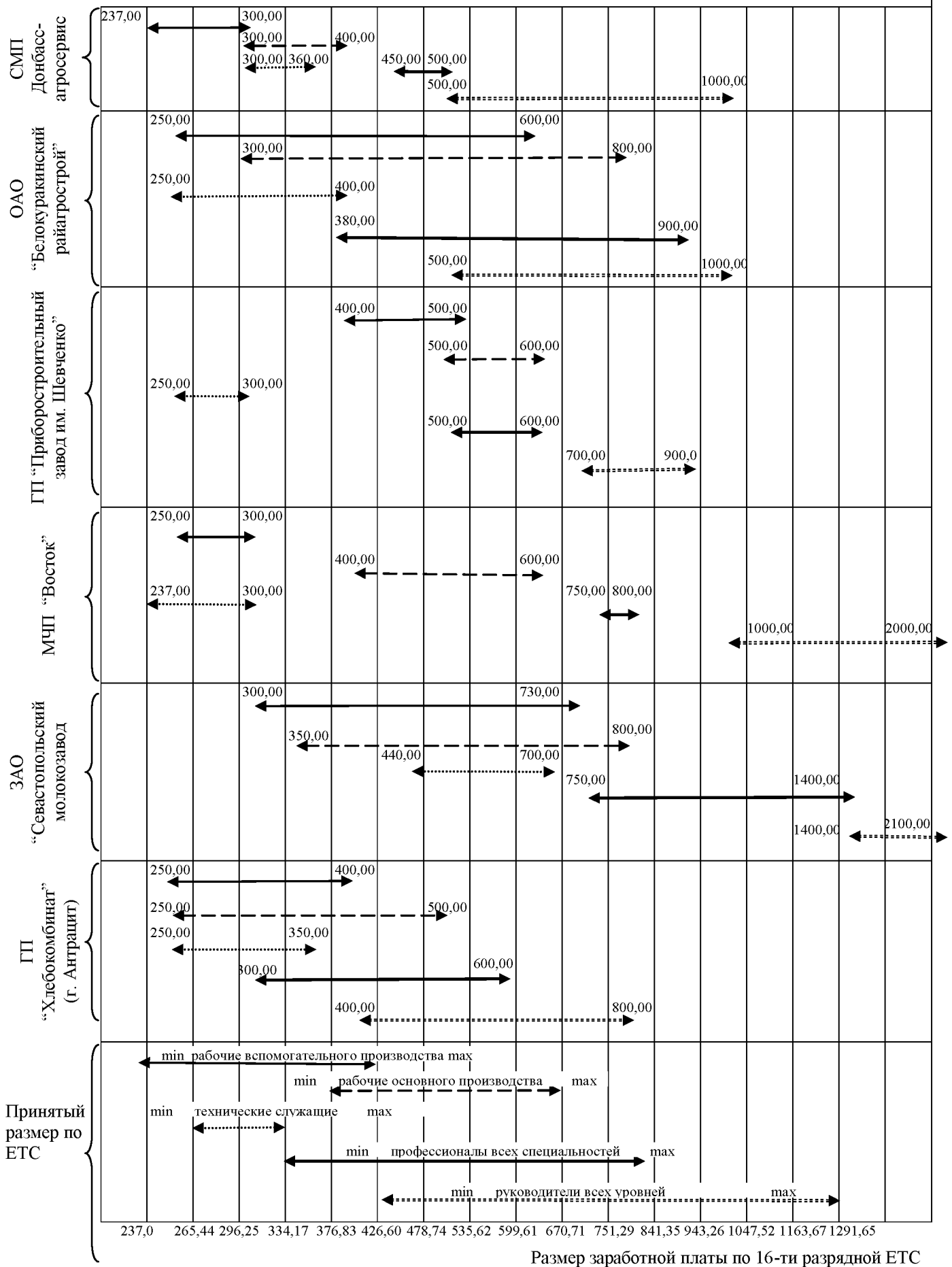


Рис. 2.3 Дифференциация в размере заработной платы между различными категориями персонала на предприятиях, где участие вспомогательных служб является формальным и выявлены признаки искусственного занижения цены труда

В то же время, нельзя считать эффективным использование трудовых ресурсов лишь посредством ужесточения организации труда с целью снижения трудоемкости, так как при устранении профессионалов (конструкторов, технологов, служб ремонта оборудования и подготовки производства) от решения задач по улучшению техники, технологий и конструкций и руководителей вспомогательных служб наблюдается явный дисбаланс между оценкой труда рабочих основного производства (со сдельной оплатой труда) и другими категориями работников. Именно в такой ситуации и возникают тенденции искусственного занижения оплаты труда именно той категории (“рабочие-сдельщики”), которые и являются олицетворением “живого труда” и своей работой обеспечивают предприятию изготовление продукции, приносящую прибыль.

При таких обстоятельствах возможны следующие варианты искажения принципов справедливой оплаты труда (см. рис. 2.3): а) занижение заработной платы в целом у рабочих всех категорий при ее необоснованном росте у профессионалов и руководителей (СМП “Донбассагросервис”, МЧП “Восток”); б) занижение нижнего предела заработной платы у рабочих основного производства (по разрядам ЕТС), при необоснованном росте заработной платы в целом у профессионалов (ОАО “Белокуракинский райагрострой”); в) занижение заработной платы у рабочих основного производства при ее повышении у работников всех других категорий промышленно-производственного персонала (ЗАО “Севастопольский молокозавод”); г) занижение нижнего предела заработной платы у рабочих основного производства в большей степени, чем у других категорий промышленно-производственного персонала (ГП “Хлебокомбинат” (г. Антрацит).

В то же время, на тех предприятиях, где снижение трудоёмкости не является необоснованным мероприятием и в нём принимают участие работники всех подразделений (рис. 2.2), в большей степени соблюдаются принципы редукции труда, на которые ориентирована построенная ЕТС: - “классическая” оплата труда по категориям промышленно-производственного персонала в соответствии с дифференциацией по принятым размерам заработной платы проявляется на ЗАО “Пищевик” и ОАО “Белокуракинский молокозавод”; - принцип установления

максимального размера заработной платы с соблюдением принятого по ЕТС действует на ОАО “Гидропривод”; - при том, что на ОАО “Харьковский машиностроительный завод “Свет шахтера” размер заработной платы рабочих был выше, чем у профессионалов, можно считать такой подход к оценке труда последних обоснованным: снижение продуктивности производства в 2004 году на данном предприятии (табл. 2.9) говорит о том, что технико-технологические задачи решались негативно в то время, как производительность труда рабочих компенсировала «инертность мышления» профессионалов.

В целом, можно отметить, что на отдельных предприятиях (рис. 2.3) имело место искусственное занижение цены труда рабочих основного производства посредством ужесточения норм (снижение трудоемкости) при том, что данный процесс не был обеспечен работниками вспомогательных служб с точки зрения технико-технологического совершенствования.

Одной из главных причин разбалансированности в оценке и оплате труда является отсутствие надлежащего контроля за деятельностью работников вспомогательных служб (технологи, конструкторы, ремонтники, энергетики), что приводит к повышению интенсификации труда рабочих основного производства и нехватке их численности: десять из 18 – ти комплексно-обследованных предприятий постоянно испытывает нехватку рабочих основного производства.

Не менее острой является проблема низкого уровня мотивации работников обследованных предприятий к рациональному использованию имеющихся ресурсов производства в рамках коллективно-договорного регулирования (табл. 2.12). Как свидетельствуют данные табл. 2.12, среди предприятий г. Луганска, на которых дополнительно изучены коллективные договора, удельный вес тех, которые разрабатывают и реализуют мероприятия по экономии имеющихся ресурсов путём повышения уровня мотивирования работников на основах коллективно-договорного регулирования, превысил аналогичный показатель среди комплексно-обследованных предприятий по семи из восьми факторов (кроме поощрения за снижение закупочных цен на сырье и материалы).

Таблица 2.12

Сравнительный анализ уровня мотивации работников к экономному использованию ресурсов предприятия (на основе коллективно-договорного регулирования)

Предприятия по методу исследования	Доля в общей численности обследованных предприятий, на которых в коллективном договоре имеются соответствующие мотивирующие положения, %								Доля в общей численности обследованных предприятий, на которых в коллективном договоре имеются положения (условия), %	
	за экономию сырья и материалов	за экономию энергоносителей	за сохранение материальных ценностей	за безаварийную работу оборудования	за снижение закупочных цен на сырье и материалы	за разработку прогрессивных технологий и конструкций	за повышение качества продукции	за снижение трудоемкости и работу по расчетным нормам	Формирование и распределение ФОТ	Условия увеличения размера заработной платы
Комплексно-обследованные предприятия (18 единиц)	27,8	38,8	44,4	44,4	22,2	38,8	33,3	27,8	50,0	44,4
Предприятия г. Луганска, на которых проанализировано содержание коллективных договоров (22 единицы)	36,4	50,0	50,0	59,1	13,6	40,9	54,5	31,8	40,9	68,2

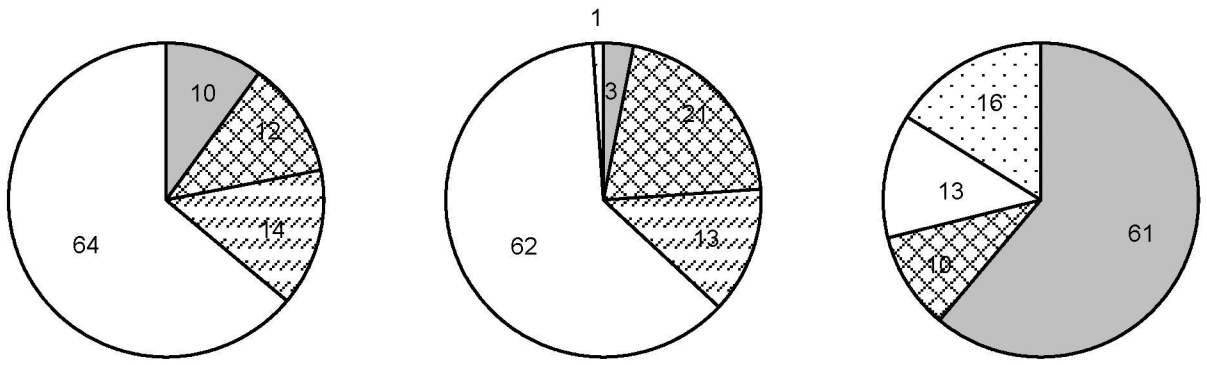
При этом на предприятиях г. Луганска более гибко применяются мероприятия с конкретизацией условий относительно увеличения заработной платы (при том, что менее половины обследованных предприятий г. Луганска имеют положение формирования и распределения ФОТ, 68,2% из них имеют положение относительно условий увеличения заработной платы).

Что касается комплексно-обследованных предприятий, то на них самих возникают существенные разногласия между предоставленными экспертами ответами, которые касаются наличия практики поощрения работников за снижение себестоимости и реализацию соответствующих мероприятий за экономию отдельных видов ресурсов предприятия: - при том, что 92,4% экспертов указали на

наличие практики поощрения за снижение себестоимости за счёт реализации мероприятий по экономии имеющихся ресурсов, приблизительно такое же количество (91,3%) указало на разработку нормативов по использованию ресурсов, что практически совпадает и является позитивной чертой. Однако, вместе с этим установлено, что:- 94,6% экспертов считает практику применения более жёсткого контроля за сохранением материальных ценностей наиболее важным резервом для увеличения заработной платы и лишь 44,4% предприятий имеют соответствующие положения в коллективном договоре; - 90,2% экспертов считает резервом повышения заработной платы более жесткий контроль за использованием сырья, материалов и комплектующих и лишь 27,8% предприятий имеют соответствующие положения коллективного договора относительно поощрения за это направление; - 86,9% экспертов считает экономию энергоносителей резервом повышения заработной платы и лишь 38,8% предприятий в коллективном договоре имеют положение относительно сбережения этого вида ресурса; - 52,2% экспертов считает совершенствование снабженческо-сбытовой политики резервом повышения заработной платы и лишь 22,2% предприятий имеет соответствующие положения относительно поощрения за снижение закупочных цен на сырье и материалы.

В результате проведенных исследований установлено, что на предприятиях требуют изменения и применяемые системы оплаты труда. Так, в отношении отдельных систем оплаты труда эксперты высказали следующие мнения: для рабочих основного производства – сдельно-премиальная, для рабочих вспомогательного производства – повременно-премиальная, для технических служащих - повременно-премиальная, для профессионалов, специалистов (ИТР) – повременно-премиальная, для руководителей – повременно-премиальная, контрактная и бестарифная.

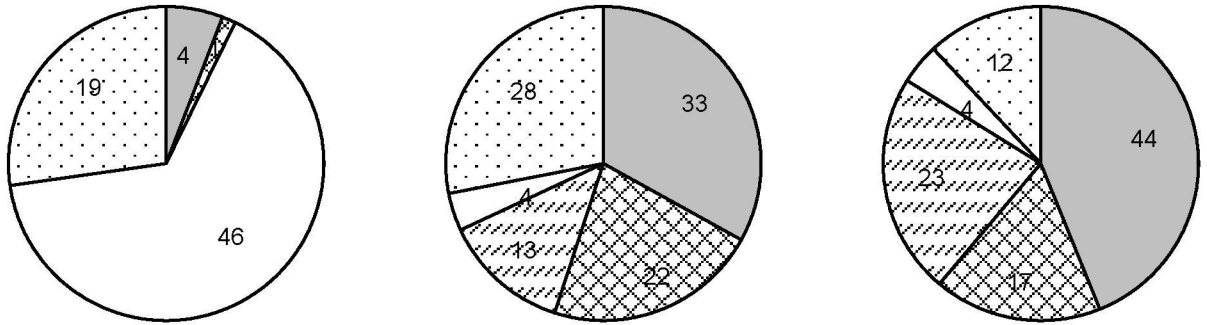
С целью выбора наиболее эффективных форм материального стимулирования работников за решение основных задач, способствующих росту продуктивности производства, на основе экспертного мнения проведена их дифференциация в процентном соотношении (рис. 2.4).



за экономию энергоресурсов

за экономию сырья и материалов

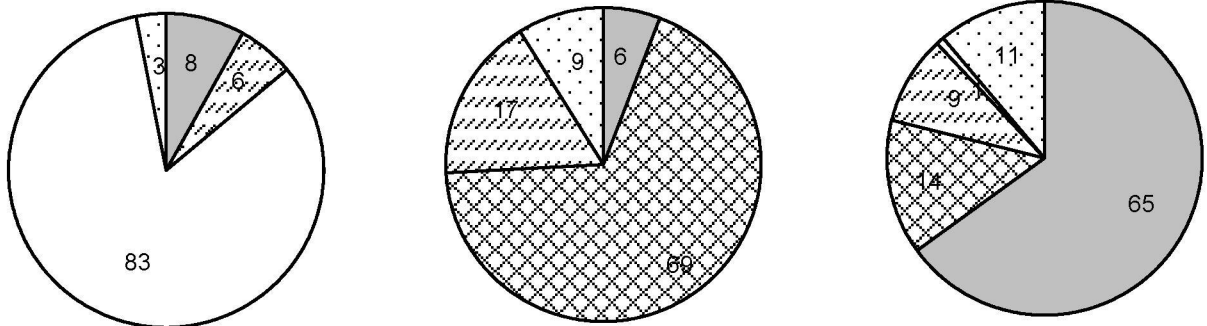
за работу по расчетным нормам



за снижение закупочных цен на сырье, материалы, комплектующие

за качественную работу оборудования

за качество продукции



за рациональные предложения, имеющие экономический эффект

за сокращение времени производственного цикла

за расширение зоны обслуживания

- установка надбавки к окладу
- социальные льготы
- установка персонального оклада
- повышение разряда (оклада)
- премии

Рис. 2.4 Дифференциация форм материального стимулирования работников за решение задач, способствующих росту продуктивности производства (по экспертной оценке), %

Как видно из рис. 2.4, большинство направлений стимулирования работников не ограничиваются только премированием за повышение продуктивности производства. Все направления, обеспечивающие повышение эффективности использования трудовых ресурсов (труд как таковой и рабочее время) в своем большинстве ориентируются на установление надбавки к окладу (за работу по расчетным нормам, за расширение зоны обслуживания, за качественную работу оборудования) и на повышение разряда (оклада) (за сокращение времени производственного цикла). Следовательно, совершенствование тарифного регулирования, которому эксперты отдали предпочтение через применение повременно-премиальной системы оплаты труда для всех категорий работников, требует более гибкого подхода и возможности изменять сам размер ставки (оклада) в зависимости от изменения производительности труда.

В то же время, за те направления, которые обеспечивают рациональное использование финансовых, материальных и приравненных ресурсов, экспертами предусмотрены такие виды стимулирования, которые требуют как усовершенствования тарифного регулирования на предприятии, так и компенсационной (надтарифной) части в оплате труда. Так, для возможности установления надбавки к окладу за качество продукции требуется “гибкий тариф”, а для возможности объективного премирования за экономию сырья, материалов и снижения закупочных цен на сырье, материалы и комплектующие – совершенствование премиальной системы, как и за рациональные предложения, имеющие экономический эффект. При этом, как показал результат экспертной оценки и социологического опроса, большинство экспертов (54,3%) считает, что максимальная доля компенсационной части в общем ФОТ (премии, надбавки, доплаты и другие компенсационные выплаты), не должна превышать 30,0-35,0%. Именно такая доля компенсационной части в общем ФОТ установлена на тех предприятиях, где: - существует обоснованная дифференциация в размере заработной платы между различными категориями промышленно-производственного персонала, предприятия являются прибыльными и в процессе снижения трудоемкости участвуют работники всех служб (ЗАО “Пищевик”, ОАО

“Гидропривод”, ОАО “Харьковский машиностроительный завод “Свет шахтера”, ОАО “Белокуракинский молокозавод” (рис. 2.2); - несмотря на то, что обязательного снижения трудоемкости не существует и происходит рост производительности труда, предприятия является прибыльным и на нем не выявлены признаки искусственного занижения цены труда (СП “Славсан”) (табл. 2.10); - при отсутствии прибыли, трудовые ресурсы используются эффективно, происходит рост производительности труда несмотря на то, что обязательного снижения трудоемкости не происходит, фактический ФОТ превышает расчетный (ГХК “Луганскуголь”, КП “Темп ЛТД”, ГП “Радиореле”).

Следует отметить, что подход к установлению максимально-допустимого размера компенсационной части ФОТ является признаком обоснованной дифференциации по тарифным ставкам, сдельным расценкам и должностным окладам на этих предприятиях и говорит о стимулировании работников и высокопроизводительному труду.

В процессе исследования также выявлены следующие проблемы...

Первое: лишь на десяти предприятиях из восемнадцати (т.е. – 55,56%) – именно тех, которые являются прибыльными, вся продукция соответствует международным стандартам серии ISO, на пяти предприятиях – лишь часть продукции, а на трёх – вовсе не соответствует этим стандартам.

Второе: при том, что теоретически эксперты на всех предприятиях определили процент роста заработной платы за счет возможностей экономии ресурсов производства и полученного экономического эффекта, лишь от 22,2 до 44,4% комплексно-обследованных предприятий имеют соответствующие положения в коллективных договорах относительно поощрения работников за экономию отдельных видов ресурсов и обоснованные методики расчета прироста заработной платы от этой экономии.

Третье: только на девяти комплексно-обследованных предприятиях стимулируется повышение квалификации работниками и за ними сохраняется оклад на протяжении срока обучения; на 6 предприятиях этот процесс не стимулируется совсем – работнику предлагается уволиться; на 4 предприятиях за работниками

сохраняется только рабочее место и предоставляется право на отпуск без выплаты заработной платы.

Таким образом, как показал результат проведенных исследований на предприятиях производственной сферы, изложенный в данном подразделе, при том, что большинство респондентов, выступивших одновременно в качестве экспертов, с теоретической точки зрения осознают необходимость регулирования оплаты труда с учетом ресурсосбережения, с практической – на большинстве предприятий отсутствуют действующие механизмы такого регулирования. При этом обнаруживаются негативные тенденции, характеризующие отсутствие взаимосвязи между продуктивности производства и оплатой труда. В большинстве случаев обнаруживаются признаки искусственного занижения цены труда, при которой чрезмерная эксплуатация трудовых ресурсов (преимущественно рабочих со сдельной оплатой труда) компенсирует иррациональное использование других видов ресурсов производства.

На наш взгляд, для устранения перечисленных негативных тенденций, необходим выбор направлений совершенствования оплаты труда, ориентированных, с одной стороны – на мобилизацию технико-технологических резервов предприятия, повышение уровня инновационной активности работников всех категорий промышленно-производственного персонала, улучшение работы вспомогательных структурных подразделений, обеспечивающих рациональное использование ресурсов производства, а с другой – на применение гибких систем оплаты труда, которые позволят усовершенствовать как тарифную, так и надтарифную (компенсационную) часть заработка каждого работника, выбор эффективных форм материального стимулирования, обоснование формирования и распределения компенсационной части ФОТ, максимальное приближение размера заработной платы к качеству продукции, повышение степени “прозрачности” процесса поощрения работников за экономное использование ресурсов производства на основе коллективно-договорного регулирования, стимулирование к повышению уровня квалификации работников. Как показывает зарубежный опыт и практика ведущих отечественных предприятий, совершенствование оплаты труда с учётом

направлений, обеспечивающих рациональное и экономное использование ресурсов предприятия позволяет повысить заработную плату на основе роста продуктивности производства.

2.3. Разработка основных направлений совершенствования механизма продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения на современном этапе развития отечественного производства

Международные и отечественные специалисты по вопросам труда утверждают, что без наличия на производственных предприятиях эффективной системы организации и оплаты труда невозможно обеспечить вступление Украины в процесс международной экономической интеграции как равного государства, способного конкурировать с индустриально-развитыми странами на рынках сбыта своей продукции. По их мнению, к недостаткам, которые мешают этому процессу, следует отнести: избыточную трудоемкость структуры производства, низкий технический, технологический и организационный уровень производства и труда и, как следствие – низкие рентабельность труда и доход работников [63, с. 28].

На основе проведенных нами исследований можно сделать вывод о том, что главной причиной низких размеров заработной платы работников предприятий чаще всего является не их финансово-экономическое положение, а отсутствие оптимального механизма оплаты труда, связанного с ресурсосбережением. Именно в отсутствии такого механизма заключается причина того, что предприятия не имеют возможности не только возместить все расходы (в т.ч. - на оплату труда), но и получить прибыль в объемах, необходимых для расширения производства, модернизации и обновления техники и технологии.

Оценка взаимосвязи оплаты труда с рациональностью использования ресурсов на предприятиях Украины определил главные проблемы, которые сдерживают рост заработной платы работников на основах, определенных Концепцией дальнейшего реформирования оплаты труда в Украине, принятой 25 декабря 2000 года № 1375/2000 (далее Концепция) [107]. Такой вывод сделан при сопоставлении отдельных концептуальных основ повышения номинальной и реальной заработной платы работников с анализом тех показателей, которые отображают выполнение этих основ за период с 2000 по 2005 год, то есть со времени принятия Концепции.

Так, пунктом 3 (6) Концепции на отраслевом уровне был предусмотрен рост заработной платы за счет обеспечения увеличения части оплаты труда в

себестоимости продукции при одновременном уменьшении материальных и приравненных к ним расходов (ресурсов). В то же время, из табл. 2.13 видно, что в промышленном секторе экономики Украины рост оплаты труда произошел одновременно с ростом промежуточного потребления – т.е. именно той части в структуре ВВП, которая отображает уровень рациональности использования материальных и приравненных к ним ресурсов.

Таблица 2.13

Соотношение темпов прироста расходов на оплату труда и промежуточного потребления в промышленности Украины за 2001-2005 гг.

Отрасль промышленности	Промежуточное потребление (материальные и приравненные к ним расходы в объеме выпуска продукции) в 2001, 2005 гг., млн. грн.		Оплата труда наемных работников в 2001, 2005 гг., млн. грн.		Прирост промежуточного потребления за 2001-2005 гг., % (гр.3:гр.2)х100	Прирост расходов на оплату труда наемных работников за 2001-2005 гг., % (гр.5:гр.4)х100
	2001	2005	2001	2005		
1	2	3	4	5	6	7
Промышленность (в целом)	160485	359638	32222	72235	+124,09	+124,18
Добывающая промышленность	15268	28108	5389	13862	+84,10	+157,23
Обрабатывающая промышленность	128337	309424	22458	49861	+141,10	+122,02
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	16880	22106	4375	8512	+30,96	+94,56

Источники:

- Статистичний щорічник України за 2001 рік. – К.: Держкомстат України, 2002. – С.35.
- Статистичний щорічник України за 2005 рік. – К.: Держкомстат України, 2006. – С.31-32.
-

Табл. 2.13 даёт возможность сделать вывод о том, что в обрабатывающей промышленности, предприятия которой являются конечными потребителями тех же энергоносителей, газа и воды, сложилось наиболее критическое положение: рост расходов материальных и приравненных к ним ресурсов (т.е. – промежуточного потребления) в 1,16 раз превысил рост расходов на оплату труда. При этом, ни в промышленности, ни в тех ее отраслях, которые являются поставщиками сырья и продуктов промежуточного потребления (добывающая, производство и распределение электроэнергии, газа и воды) также не был обеспечен рост расходов на оплату труда при одновременном уменьшении материальных и приравненных к ним ресурсов, что свидетельствует о низкой продуктивности производства.

Отсутствие действенных сдвигов в структуре составляющих себестоимости, которые не были отработаны на уровне отраслей и предприятий в промышленности, осложняет реализацию дальнейшего привлечения необходимых средств для повышения заработной платы в бюджетной сфере на уровне государства, что отмечено в п. 3(5) и п.3(6) Концепции [105]: до сих пор не введен статистический показатель «продуктивность производства» для оценки деятельности предприятий и анализа (регулирующего) ФОТ. При этом статистический показатель «производительность труда» субъективно отображает взаимосвязь между эффективностью труда и заработной платой наёмных работников: именно в отраслях промышленности показатель «производительность труда» на большинстве предприятий имеет позитивное значение благодаря сокращению численности работников из-за очередного повышением уровня МЗП. Про это свидетельствуют как данные социологических исследований Госкомстата Украины на 1684-х крупных отечественных промышленных предприятиях, так и проведенное авторами комплексное обследование предприятий [60, с. 115; 148, с. 6].

Такие тенденции позволяют сделать выводы о том, что в отдельных случаях не реализуются пути для повышения заработной платы работников промышленных предприятий, которые определены положениями Концепции на отраслевом, региональном уровнях и на уровне предприятий за счет: возобновления нормирования труда (п.3(4) Концепции); применения современных мотивационных и стимулирующих механизмов высокопродуктивного труда (п.3(7) Концепции); создания оптимального механизма коллективно-договорного регулирования ФОТ в зависимости от результатов производственной и финансово-хозяйственной деятельности предприятий (п. 3(8) Концепции).

Следовательно, перечисленные негативные тенденции в производственной сфере свидетельствуют о том, что главная проблема, которая связана с увеличением удельного веса ФОТ в структуре себестоимости продукции и ростом заработной платы работников нуждается в решении на основах повышения продуктивности производства. Решить данные проблемы возможно за счет формирования единого ФОТ на основах экономических нормативов с учетом расходов по всем видам ресурсов на единицу продукции, и с совершенствованием труда структурных подразделений и отдельных работников, которые отвечают за рациональное использование этих ресурсов. Именно такой подход позволит обеспечить как рост заработной платы отдельного работника в зависимости от качества его труда, так и

получить дополнительный доход (прибыль) работодателю за счет сокращения расходов по статьям себестоимости продукции, которая производится.

Суть предложенного подхода заключается в том, что за счет совершенствования системы мотивации персонала, предприятие имеет возможность без дополнительных капиталовложений (привлечение внешних инвестиций) увеличить размер ФОТ при условии повышения продуктивности производства.

Охарактеризовать механизм действия предложенных направлений позволяет схема на рис. 2.5, на которой видно, что получение дополнительного дохода (прибыли) на предприятии возможно лишь при реализации как технико-технологического, так и организационно-экономического направлений. Лишь при таких условиях обеспечивается увеличение фонда основной заработной платы (далее – ФОТ осн.) и фонда дополнительной заработной платы (далее ФОТ доп.).

Для этого на предприятии должны быть разработаны плановые задания относительно: - создания, освоения новых и повышения качества производимых видов продукции; - внедрения эффективной промышленной технологии, механизации и автоматизации производства; - совершенствования управления, планирования и организации производства; - модернизации основных фондов и их капитальный ремонт; - экономии материалов, топлива, энергии; - внедрения научно-исследовательских и конструкторских разработок.

Выполнение этих задач должно стать основой как для прямого роста заработной платы тех работников, которые их решают (при условии повышения производительности их труда и увеличения объемов реализации продукции), так и для опосредствованного повышения заработной платы тех работников, которые обеспечивают снижение себестоимости и рост дохода (прибыли) предприятия (при условии повышения продуктивности производства).

Выбор разработанных направлений совершенствования механизма оплаты труда в условиях ресурсосбережения обусловлен рядом обстоятельств.

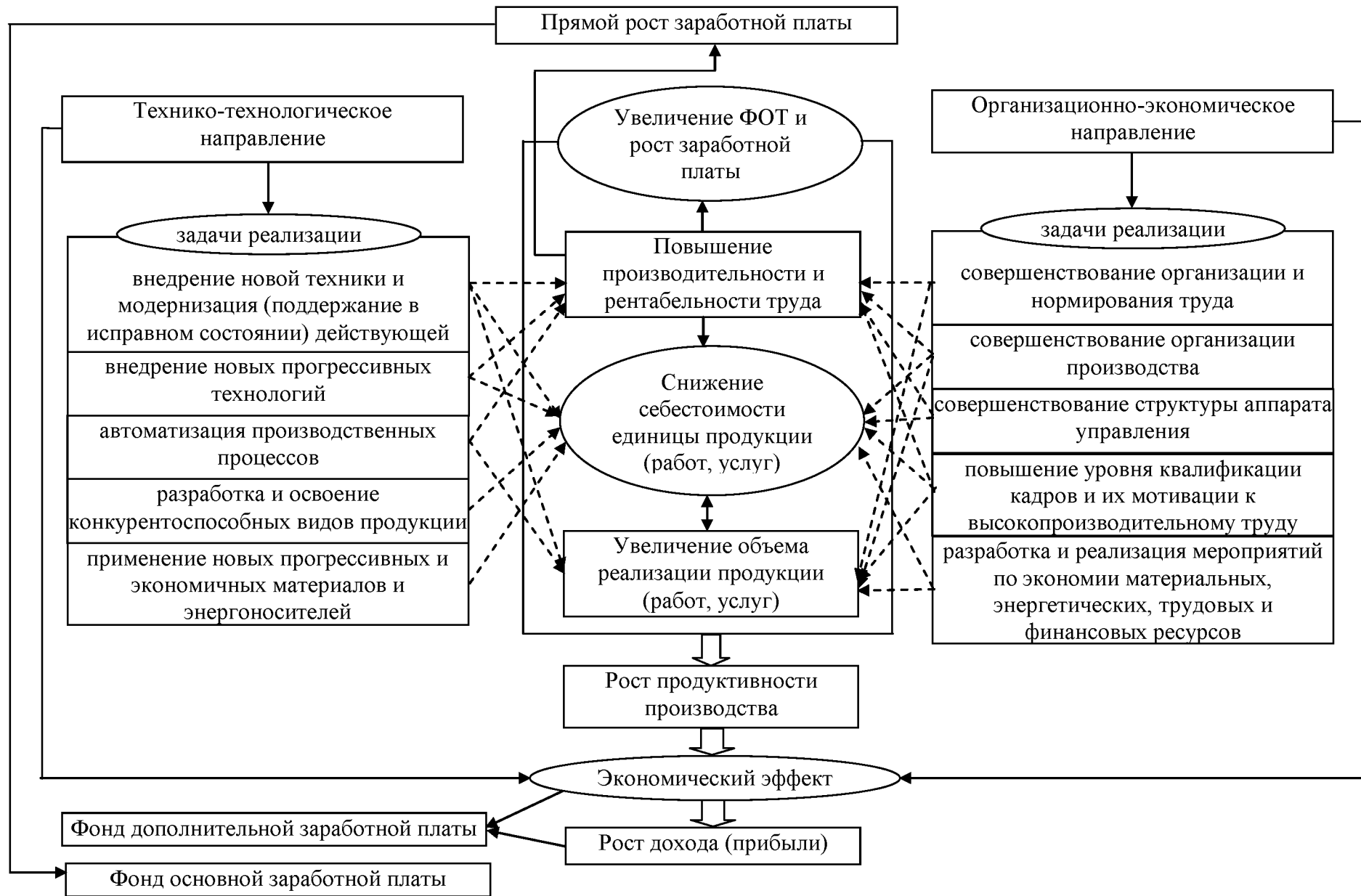


Рис. 2.5. Направления совершенствования механизма продуктивности и оплаты труда [63, с. 33]

Во-первых. При комплексном решении задач технико-технологического и организационно-экономического направлений (рис. 2.5), взаимоувязывается рабочее время всех работников со средствами производства и таким образом преодолевается кризис экономической ограниченности ресурсов, что по мнению немецкого экономиста Вальтера Ойкэна, характеризуется как «экономический порядок», позволяющий достичь наивысшего уровня конкурентоспособности [222, т.1, с. 618].

Во-вторых. Взаимоувязка технико-технологических и организационно-экономических факторов при оценке труда каждого работника на каждом рабочем месте позволяет достичь наивысшего режима экономии, что способствует минимизировать потери ресурсов (материальных, человеческих, финансовых) с целью повышения продуктивности производства, и на этих основах, увеличить расходы на оплату труда. Основой роста расходов на оплату труда, в данном случае, является «экономический эффект», который по определению является ни чем иным, как: - «Полезный результат экономической деятельности, который измеряется как разница между денежными доходами от этой деятельности и денежными расходами на ее осуществление» [222, т.1, с. 462; 184, т.1, с. 52].

Предложенные направления (см. рис. 2.5) обосновываются и с точки зрения оценки эффективности труда. В практике установления должностных окладов обязательно должен учитываться квалификационный уровень, определяющий, в том числе для всех должностей (категорий промышленно-производственного персонала) следующее: - «На каждом предприятии и на каждом рабочем месте решающее значение приобретает осуществление мер по обеспечению снижению материальных затрат на производство продукции (выполнение работ), по соблюдению режима экономии, рационального расходования сырья, материалов, топлива, энергии и других ресурсов. *Ресурсосбережение становится решающим фактором удовлетворения прироста продуктивности производства, увеличения прибыли.* В этих условиях обязанностью каждого работника является организация работы по рациональному использованию всех видов ресурсов – материальных, трудовых, финансовых...» [96, с. 5-6].

Следует отметить, что данные требования, содержащиеся в классификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих от 1987 года, по нашему мнению так и остались лишь задекларированными, про что свидетельствует анализ продуктивности производства и оплаты труда (см. разд. 2.1, 2.2),.

Несмотря на это, ещё в конце 60-х – начале 80-х годов XX века отдельные направления совершенствования оплаты труда с учётом ресурсосбережения стали объектом исследований ученых-экономистов как в Украине, так и в Российской Федерации (в составе бывших республик СССР), таких как: - д.э.н. А.М. Уманского и к.т.н. Н.Ф. Текучева в области стимулирования труда и заинтересованности работников в улучшении качества продукции, производительности труда, экономии, материальных ресурсов на предприятиях Восточного региона Украины [197, с. 197]; - к.э.н. В.А. Плакова в области внедрения систем премирования, учитывающих экономию всех видов ресурсов на крупнейших предприятиях г. Ворошиловграда (сегодня г. Луганск) [158, с. 14]; - д.э.н. Н.А. Сафронова и к.э.н. Г.К. Ипполитова в области материального стимулирования работников к созданию и внедрению новой техники и технологии на крупнейших производственных предприятиях гг. Ленинграда и Москвы; к.э.н. Никитина в области премирования за экономию материальных ресурсов на передовых предприятиях цветной металлургии в Восточной Сибири; к.э.н. С.А. Карпова в области материального стимулирования за повышение уровня организации труда и производства на ряде производственных предприятий гг. Москвы, Ленинграда, Красноярска и Ворошиловграда [141, с. 14].

Разрешение проблематики взаимосвязи оплаты труда с рациональным использованием ресурсов посредством решения технико-технологических и организационно-экономических задач получила дальнейшее развитие в начале 90-х годов XX века – в период изменения форм собственности предприятий, их перехода на хозрасчет, коллективный подряд и самофинансирование. В этот период, ученые Западно- Сибирского филиала НИИ труда к.э.н. Е.Л. Посадков и В.Г. Шульженко предложили принципиально новую модель формирования и распределения компенсационной части ФОТ и начисления заработка работникам вспомогательных

подразделений в зависимости от коэффициента трудового участия (далее - КТУ), которая предполагала учет экономии всех видов ресурсов на каждом рабочем месте [160, с. 3]. Данная модель была с успехом апробирована на ряде предприятий Западной Сибири.

Период «перестройки» в начале 90-х годов XX века был связан с необходимостью поиска новых форм и систем оплаты труда, которые бы смогли повысить уровень мотивации каждого работника к улучшению конечных результатов работы всего предприятия. В связи с этим, российским ученым экономистом, д.э.н. Н.А. Волгиным были предложены подходы к организации оплаты труда с учётом: - изменения уровня техники и технологии, уровня образования работников при организации заработной платы на предприятии (опыт японских специалистов) [30, с. 27]; - качества работы инженерных кадров в повышении производительности производства на основе внедрения технико-технологических инноваций (опыт США) [30, с. 34]; - полученного экономического эффекта от внедрения технико-технологических инноваций при определении заработка работника (опыт МНТК «Микрохирургия глаза» и «Вешкинского комбината торгового оборудования» (Российская Федерация) [30, с. 48, 49].

Не утратили своей актуальности вопросы организации оплаты труда с учетом ресурсосбережения и в конце XX – начале XXI вв.: отдельные аспекты освещены в исследованиях д.э.н. Н.А. Павловской и ученых НИИ труда и занятости населения Минтруда Украины и НАН Украины на предприятиях пищевой промышленности г. Киева в области усиления мотивации к высокопроизводительному труду [158, с. 18, 20] – в Украине, а также в исследованиях, проведенных к.э.н. Н.И. Тюленевой совместно с экономистами Томского государственного университета на предприятиях г. Томска (Российская Федерация) в области формирования основного ФОТ с учётом снижения издержек производства [200, с. 76].

Таким образом, с научной (теоретической) точки зрения, выбранные нами направления комплексного совершенствования механизма оплаты труда в условиях ресурсосбережения (см.рис.2.5), при решении отдельных задач не противоречит подходам ученых Украины и Российской Федерации.

На практике решение определенных задач технико-технологического и организационно-технологического направления даёт ряд преимуществ промышленным предприятиям, про что свидетельствуют результаты исследования деятельности отдельных из них: - за счет ввода новой и модернизации существующей техники достигнуто 50,0% роста производительности труда на японских промышленных предприятиях [151, с.11]; - рациональное использование энергоресурсов на основах применения новых прогрессивных материалов и энергоносителей позволило предприятиям обрабатывающей промышленности США в середине XX века значительно снизить себестоимость и повысить продуктивность производства в 3,2 раза [151, с.49]; - за счёт ввода ресурсосберегающих технологий в отдельных отраслях промышленности Японии, Германии и США в 70-80-х годах XX века была снижена материало- и энергоёмкость производства на 28-52% (при изготовлении стали, меди, цинка, пиломатериалов, бумаги и картона, пластмассы), что позволило за счет снижения удельного веса в структуре себестоимости материальных и энергозатрат значительно увеличить удельный вес ФОТ [151, с.72]; - автоматизация производственных процессов позволила машиностроительным предприятиям в Японии, США, Италии, Германии, Швейцарии за последние 25 лет снизить трудоемкость в 8 раз, высвободить около 90,0% неквалифицированных рабочих, в 2-3 раза повысить коэффициент использования оборудования, сократить производственный цикл механической обработки в 3-8 раз [37, с. 35]; - благодаря переходу от ресурсозатратного к ресурсосберегательному способу производства, предусмотренному на первом этапе “трехшаговой” экономической программы Дэн Сяопина на 70 лет (1980 – 2005гг.), в Китае удалось снизить индекс потребительских цен с 24,1% в 1994г. до 1,4% в 2000 году и при этом увеличить расходы на оплату труда на 31,3% [209, с.19]; - благодаря внедрению прогрессивной ресурсосберегающей технологии на всех циклах производственных процессов, совершенствованию организации производства и труда на предприятиях Г.Форда за десять лет удалось увеличить объёмы производства автомобилей в 67 раз и при этом уменьшить себестоимость за счет сокращения материальных и других операционных расходов (кроме ФОТ) в 2,8 раза, увеличивая прибыль и заработную

плату [203, с. 56-58]; - на предприятиях пищевой промышленности Ставропольской и Белгородской областей (Российская Федерация) в 1999 году в течение полугода, благодаря внедрению энергосберегающих технологий удалось на 40% сократить энергозатраты (ГСМ) и при этом повысить заработную плату на 20,0% [41, с. 118]; - на "Казанском машиностроительном производственном объединении" (Российская Федерация) благодаря вводу нового и модернизации существующего оборудования в 2002 – 2003 годах, внедрению современных технологий и конструкций удалось увеличить объемы производства продукции на 40,% (среди которой 30,0% новой), что дало возможность повысить уровень заработной платы в среднем на 15,0%, а технологом, конструкторам и механикам – на 35,0% [28, с. 9, 10].

Благодаря благоприятной инвестиционной среде и возможности в законодательной плоскости расширять процесс производства в границах действия СЭЗ и ТПР, в Донецкой области в 2003 году освоено 113 видов инновационной продукции (2,3% в общем объеме производства); как следствие - снижение себестоимости на 15,0% и улучшение её качества. В 2003 года за счет реконструкции и модернизации устаревшего оборудования, своевременного и в полном объеме проведении его ремонта и качественной поставки сырья и материалов, на 1,4% увеличены объемы производства в электроэнергетике (Старобокеевская ТЭС, Славянская ТЭС, Мироновская ТЭС, Куракеевская ТЭС); за счет технической реконструкции устаревших производств, внедрения передовой техники и технологий на 3,5% увеличены объемы производства в металлургии и металлообработке, и сокращены материальные и энергетические расходы на производство (ОАО "Мариупольский металлургический комбинат им. Ильича", ОАО "Металлургический комбинат "Азовсталь", ЗАО "Донецксталь"); за счет внедрения прогрессивных технологий и модернизации оборудования на 5,0% увеличены объемы производства в машиностроении (ЗАО "Новокраматорский машиностроительный завод", ОАО "Старокраматорский машиностроительный завод"); за счет модернизации оборудования, внедрения энергосберегающих технологий и освоения новых видов продукции на 1,0% увеличены объемы производства в химической промышленности (ОАО "Концерн "Стирол") [21, с. 15].

Следовательно, реализация технико-технологического направления должна стать для отечественных предприятий неотъемлемой составляющей в достижении целей как развития самого производства, так и обеспечения обоснованного роста заработной платы работников. В соответствии с этим главным фактором является инновационный ресурсосберегающий путь развития промышленности, который отечественным предприятиям придется самим решать в ближайшем будущем.

Необходимость мобилизации внутренних ресурсов предприятий производственной сферы в реализации технико-технологических направлений связано с недостаточным уровнем поддержки инновационного развития со стороны государства и отсутствия благоприятного инвестиционного климата для привлечения дополнительных финансовых ресурсов. Так, индустриально - развитые страны с рыночной экономикой расходуют на инновационные разработки ежегодно в среднем 2,5% ВВП (Великобритания - 2,2%, Германия и Франция - 2,5%, США - 2,7%, Япония - 2,9%, Швеция - 3,3%) [215, с. 27]. В Украине инвестиционный потенциал государства сведен к минимуму: удельный вес на инвестирование инновационной деятельности уменьшился с 4,4% в 1990 году до 0,5% в 2005 году [50, с. 51; 194, с. 338]. В то же время, в общем количестве расходов на инновации постоянно увеличивается удельный вес средств самих предприятий (с 69,9% в 1997 году до 87,7% в 2005 году). Таким образом отечественные предприятия должны собственными усилиями решать все вопросы, связанные с повышением продуктивности производства, конкурентоспособности предприятия и, как следствие – роста заработной платы на основе инновационного развития.

Если этого не произойдет, то возможен следующий сценарий развития отечественного производства:

1. Обостряются внутрисистемные отношения между субъектами производственных отношений (предприятие, отрасль и в конечном итоге - государство), связанные с несовершенством процессов добычи и переработки природных ресурсов и низким технологическим уровнем производства промежуточных и конечных общественно-полезных продуктов, что приведет к

увеличению материалов – и трудозатрат, и, соответственно – к снижению конкурентоспособности [95, с. 26-27].

2. Для сдерживания роста цен на продукцию, как показал анализ взаимосвязи продуктивности производства и оплаты труда (см. разделы 2.1 и 2.2), работодатели прибегнут к политике занижения цены труда и дальнейшего сокращения расходов на оплату труда в себестоимости продукции. В таких условиях инновационно-инвестиционная модель развития производства на основе ресурсосбережения обречена на неудачу в следствии дефицита высококвалифицированной рабочей силы, которая требует высокой оплаты труда [204, с. 30].

3. В таких условиях, при вступлении Украины в ЕС возможны именно те последствия, которые спрогнозированы учеными Института экономики НАН Украины (г. Одесса) и связаны с потерей рынка сбыта продукции в первую очередь: в металлургии, легкой, химической промышленности и машиностроении (сокращение объемов производства вследствие увеличения материальных и приравненных к ним затрат и роста себестоимости) [114, с. 104].

Для предупреждения перечисленных негативных тенденций единственным путём может быть мобилизация внутренних ресурсов на основах повышения уровня мотивации работников и их стимулирования к высокопродуктивному труду и росту продуктивности производства.

Такой выбор обусловлен двумя обстоятельствами: - во-первых, согласно данным Английской комиссии трудовых ресурсов, 60,0% общей эффективности Американской и Японской промышленности является результатом внедренных технологий и конструкций, лишь 25,0% - результатом капиталовложений и 15,0% - результатом сугубо организационных факторов, нацеленных на повышение интенсивности труда [151, с. 12]; - во-вторых, в системе стратегического менеджмента на предприятии категорию «человеческие ресурсы» следует рассматривать как «мягкий фактор»; при этом «человеческие ресурсы», как элемент первоочередного улучшения на основах рационального использования всех имеющихся ресурсов, должен обеспечить развитие производства за счёт стимулирования работников к рациональному использованию имеющихся

материальных и финансовых ресурсов предприятия (успех реализации такой модели подтвержден опытом развития экономики Сингапура, который для отечественных предприятий сегодня имеет практическое значение) [231, с. 6; 61, с. 60].

Таким образом, рост заработной платы должен быть связан с усовершенствованием механизма оплаты труда и разработанной нормативной модели управления ресурсами на всех уровнях предприятия (подразделения, бригады, работники). В этом случае нормы труда должны быть нацелены не только на сокращение времени, но и на экономию ресурсов и способность рабочей силы эти ресурсы рационально использовать. При этом организация труда должна обеспечить жёсткий режим экономии всех видов ресурсов, внедрение новой и модернизацию существующей техники, технологий и конструкций.

Для внедрения такого механизма в изменении нуждается как сам подход к формированию и распределению ФОТ, так и организационные мероприятия по стимулированию работников. Опыт индустриально развитых стран свидетельствует о том, что возможно повысить мотивацию работников как научных и конструкторских подразделений, так и других категорий персонала (технологов, механиков, ремонтников и других), от деятельности которых зависит быстрота и качество разработки и внедрения научно-технических инноваций.

Примером такой организации является работа фирмы «Оливетти» (Италия) и ряда фирм США. На фирме «Оливетти» главным условием установления на продукцию конкурентоспособной цены с 60-х годов XX века считается модернизация действующей техники и автоматизация производства, что сопровождается усилением темпа работы и уменьшением доли затрат живого труда. В то же время на предприятии обращают серьезное внимание на совершенствование организации производства и качество менеджмента, что способствует росту продуктивности производства. Организация труда на предприятии сопровождается практикой введения нормированных заданий для работников всех подразделений, на основе чего начисляется заработная плата [183, с. 7, 8-20]. В США, в тот же период, в связи с обострением конкурентной борьбы между компаниями за рынки сбыта готовой продукции и с необходимостью экономии ресурсов производства, на

промышленных фирмах особое значение стали уделять совершенствованию технико-технологического направления. В этот период на ряде фирм были приняты системы стимулирования технического прогресса, что предусматривало повышение качества работы оборудования, внедряемых техпроцессов, активизацию рационализаторства на производстве и установление дополнительной оплаты за решение этих задач. Таким образом, за счет внутренних ресурсов решался вопрос улучшения качества производственных мощностей для увеличения объёмов производства и реализации продукции. Такой путь развития выбрали компании «Юнион карбайд», «Дженерал электрик», «Дженерал моторз», «Радио корпорейшн оф Аларма», «Дюпон де Немур» и многие другие, где до 30,0% годового объёма прибыли было обеспечено внедрением режима экономии материальных и приравненных к ним ресурсов и поощрением работников за достижение экономического эффекта от этой экономии [27, с. 3, 15, 34].

Подводя итоги рассмотренным вопросам, связанным с обоснованием основных направлений совершенствования оплаты труда в условиях ресурсосбережения, следует отметить, что в мировой и отечественной научной теории и практике имеется позитивный опыт их реализации. Вместе с тем, как показывает анализ негативных тенденций, сложившихся с оплатой труда на промышленных предприятиях Украины в начале XXI века, сегодня отсутствуют оптимальные механизмы регулирования оплаты труда работников на принципах ресурсосбережения, что позволяет утверждать о необходимости разработки методологических и практических направлений организации заработной платы во взаимосвязи с рациональным использованием ресурсов производства. Для этого необходим поиск эффективных форм материального стимулирования работников за улучшение технико-технологического состояния производства, снижение себестоимости, повышение продуктивности производства и производительности труда – с одной стороны, и улучшением организации труда на основе совершенствования процесса нормирования, практикой внедрения нормированных заданий для работников всех категорий – с другой [63, с. 20; 162, с. 23].

На наш взгляд, совершенствование механизма продуктивности и оплаты труда на этих основах позволит максимально удовлетворить запросы наёмных работников и работодателей одновременно в получении максимального дохода за счёт сокращения издержек производства, что сегодня требуют сложившиеся условия развития рыночных отношений в Украине.

Выводы к разделу 2

Результаты исследований, проведенных авторами с целью изучения взаимосвязи оплаты труда с рациональным использованием ресурсов и рабочей силы на национальном, отраслевом и локальном уровнях, позволили определить главные проблемы, связанные с низким размером заработной платы и доли оплаты труда в себестоимости на Украине и разработать механизмы решения данных проблем по основным направлениям совершенствования оплаты труда в условиях ресурсосбережения.

Разработанная система оценки механизма продуктивности и оплаты труда во взаимосвязи с эффективностью использования рабочей силы позволила выявить причины разбалансированности между изменением основных экономических показателей (объём производства, прибыль, доход, промежуточное потребление и др.) в динамике с изменением производительности труда, расходами на оплату труда и заработной платой как на национальном, так и на отраслевом уровнях. При этом: установлены причины, связанные с искусственным занижением цены труда вследствие нерационального использования финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов; доказана нецелесообразность анализа показателя «средняя заработная плата» - как экономической категории; обоснована точка зрения в отношении повышения продуктивности производства – как источника роста расходов на оплату труда.

Исследования, проведенные авторами на отдельных крупных промышленных предприятиях Восточного, Центрального и Южного регионов Украины, и включавшие в себя анализ статистической отчетности, социологический опрос

работников высшей квалификации и экспертную оценку системы оплаты труда на комплексно-обследованных предприятиях, позволили определить «коренные» причины возникновения проблем на отраслевом и национальном уровнях. В результате проведенных исследований на локальном уровне установлено, что, в большинстве своем, организация оплаты труда на промышленных предприятиях в недостаточной степени мотивирует работников к повышению эффективности труда для обеспечения роста продуктивности производства, что не позволяет обоснованно формировать и распределять ФОТ, устанавливать зависимость между ФОТ и расходом ресурсов производства, повышать заработную плату работников на основе сокращения материальных и приравненных к ним расходов в структуре себестоимости единицы продукции (работ, услуг). При этом установлено, что отсутствие системы оценки эффективности труда работников вспомогательных подразделений, которые обязаны обеспечивать процесс повышения продуктивности производства (технологи, конструкторы, службы ремонта оборудования и подготовки производства) приводит к разбалансированности в оплате между работниками с повременной и сдельной формами оплаты труда. Данные обстоятельства отчетливо характеризуют признаки искусственного занижения цены труда, при которых за счет чрезмерной эксплуатации трудовых ресурсов (преимущественно рабочих со сдельной оплатой труда) компенсируется иррациональное использование финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов.

Установленные причины несовершенной организации оплаты труда на промышленных предприятиях позволили выбрать приемлемые направления ее совершенствования с учетом ресурсосбережения. С учётом требований к организации заработной платы в условиях рыночной экономики, выявленных концептуальных проблемах, связанных с ростом заработной платы и на основе позитивного опыта работы отечественных и зарубежных промышленных предприятий авторами разработаны комплексные направления увеличения ФОТ и роста заработной платы на основе решения задач технического, технологического, организационного и экономического характера, которые обеспечивают повышение

производительности и рентабельности труда, снижение себестоимости, рост объема реализации продукции и, как следствие – получение экономического эффекта, дохода, прибыли. При этом, в силу негативного воздействия макроэкономических факторов, авторами обоснована первостепенная значимость в мобилизации внутреннего потенциала предприятий к повышению продуктивности производства, где именно человеческим ресурсам принадлежит решающая роль и мобилизация которых требует совершенствования как тарифного регулирования оплаты труда посредством введения «гибкого» тарифа для всех категорий работников, так и компенсационной (надтарифной) части в оплате труда посредством обоснованного формирования и распределения дополнительной части ФОТ на основе полученного экономического эффекта.

РАЗДЕЛ 3

РАЗРАБОТКА МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ И ПРАКТИЧЕСКИХ ОСНОВ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА ПРОДУКТИВНОСТИ И ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

3.1. Определение и классификация системы ресурсосберегающих факторов, влияющих на размер оплаты труда, и их взаимосвязь с продуктивностью

Период перехода Украины к рыночным отношениям, начавшийся в конце XX века, изменил политические, законодательные, экономические и социальные механизмы регулирования процессов, которые влияют на организацию труда и его оплату.

Как показали проведенные исследования (см. раздел 2), развитие рыночных отношений при отсутствии единой методологии регулирования оплаты труда на принципах ресурсосбережения приводит к разбалансированности между затратами живого труда и мерой его оплаты – с одной стороны, и ростом издержек на производство, что не позволяет увеличить расходы на оплату труда вследствие роста цен и низкой продуктивности – с другой. В тоже время, данная проблема, к сожалению в отдельных случаях не принимаются в расчёт при исследовании факторов макросреды, отрицательно воздействующих на развитие предприятий.

Так, в апреле 2003 года Украинской маркетинговой группой – независимой организацией, занимающейся изучением деятельности предприятий с 2000 года по проекту Международной Финансовой Корпорации «IFS» (далее IFS) и при поддержке Министерства иностранных дел Королевства Норвегии, было проведено исследование на 2014 предприятиях Украины для определения наиболее весомых факторов, сдерживающих их развитие [20, с. 98,104]. На основе данных исследований нами проведена группировка факторов и составлено «поле угроз» для

развития предприятий в Украине (рис. 3.1), где цифрами обозначен процент тех предприятий, для которых тот или иной фактор макросреды имеет отрицательное (угрожающее) значение.

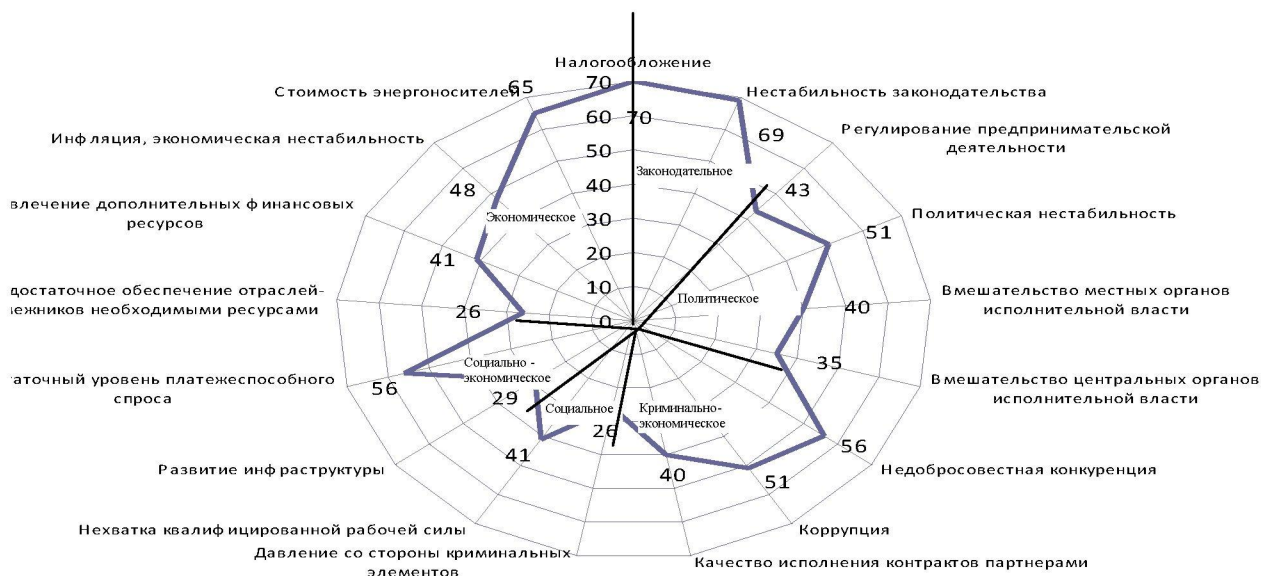


Рис. 3.1 «Поле угроз» для развития предприятий в Украине

Данные рис. 3.1 свидетельствуют о том, что угрожающее воздействие шести факторов макросреды законодательного и политического характера не может быть нейтрализовано усилием отдельно-взятого субъекта хозяйствования: «налогообложения» - для 70,0%, «нестабильность законодательства» - для 69,0%, «политическая нестабильность» - для 51,0% обследованных предприятий.

Если проанализировать факторы криминально-экономического поля (рис. 3.1), то можно сделать заключение об их возможной нейтрализации усилиями самих предприятий, улучшив работу юридических отделов (юристов) предприятий и служб (подразделений), обеспечивающих охрану и

безопасность возможно дальнейшее развитие посредством нейтрализации коррупции (51,0% предприятий), некачественного исполнения контрактов партнерами (40,0% предприятий), давления со стороны криминальных элементов (26,0% предприятий). В то же время для 56,0% предприятий фактор «недобросовестная конкуренция» не подлежит нейтрализации в силу неэффективной деятельности законодательной и исполнительной власти.

Наибольший интерес с точки зрения мобилизации внутренних ресурсов для нейтрализации негативного воздействия представляют факторы экономического, социально-экономического и социального «полей угроз». Из семи факторов данных групп лишь один («развитие инфраструктуры»), представляющий угрозу для развития 29,0% обследованных предприятий, не подлежит нейтрализации собственными усилиями. В тоже время, на наш взгляд, именно с помощью привлечения квалифицированной рабочей силы или повышения квалификации собственных кадров предприятия в состоянии нейтрализовать следующие преграды для своего развития: - отрицательное влияние стоимости энергоносителей на себестоимость продукции и её конечную цену (65,0% обследованных предприятий); - отсутствие (нестабильность) спроса на продукцию вследствие её цены и (или) качества, где «недостаточный уровень платежеспособного спроса» - как фактор угрозы для развития выделено на 56,0% обследованных предприятий; - рост цен и нестабильное экономическое положение, где «инфляцию и экономическую нестабильность» - как фактор угрозы для развития выделено на 48,0% обследованных предприятий.

Таким образом, подводя итог исследований, проведенных маркетинговой группой при поддержке IFS, можно сделать вывод о том, что отдельные факторы макросреды, представляющие угрозу для развития предприятий в Украине и связанные с нестабильным экономическим положением, ростом цен на сырье, материалы и комплектующие, на конечную продукцию (работы, услуги) и, как следствие – падением спроса на неё могут быть нейтрализованы посредством повышения квалификации

рабочей силы, которая способна и мотивирована решать задачи снижения себестоимости и увеличения объема реализации продукции, повышения производительности труда и производства.

При регулировании оплаты труда с учётом перечисленных требований необходимо выявить факторы внутренней среды предприятия, которые оказывают существенное значение на размер заработной платы. В этой связи определённый интерес представляют результаты исследований, проводимых на протяжении 1997-2003гг. сотрудниками НИИ Госкомстата Украины на 1684 предприятиях производственной сферы во всех регионах государства. Результат данных исследований показал, что наиболее существенными факторами внутренней среды предприятия, сдерживающих рост заработной платы, являются [148, с. 16]: - высокая цена на продукцию предприятия, определяющая низкий платежеспособный спрос на нее и, как следствие – потерю рынков сбыта (выделено на 33,0-39,0% предприятий в течении анализируемого периода); - дефицит финансовых ресурсов для модернизации оборудования (выделено на 28,0-31,0% предприятий); - нарушенная система сбыта в следствии неконкурентоспособной цены на продукцию (выделено на 21,0-33,0% предприятий); - дефицит финансовых ресурсов для приобретения необходимого сырья, материалов и комплектующих и увеличения объема выпуска продукции (выделено на 22,0-26,0% предприятий); - рост себестоимости в следствии высоких тарифов природных монополий (выделено на 15,0-18,0% предприятий); - нехватка квалифицированных кадров (выделено на 9,0-13,0% предприятий).

Анализируя данные факторы можно сделать вывод о том, что рост заработной платы сдерживают в большинстве своем факторы экономического порядка, связанные с дефицитностью финансовых ресурсов и ростом цен на продукцию предприятий. В то же время, как и при исследовании факторов макросреды, представляющих угрозу для развития предприятий в Украине (см. рис. 3.1), выявлен и фактор социального порядка – «нехватка квалифицированных кадров» (рабочей силы).

Сопоставление тех факторов макро- и микросреды, которые выявлены в результате проведенных исследований и представляют, с одной стороны – угрозу для развития предприятий в Украине (см. рис. 3.1), а с другой – сдерживают рост заработной платы работников, позволяет определить степень их взаимосвязи с точки зрения рациональности использования ресурсов предприятия.

Для этого необходимо адаптировать результаты полученных данных в ходе исследований к разработанной системе преобразования факторов, влияющих на оплату труда посредством рационального использования ресурсов (см. рис. 1.2). В системе преобразования факторов, влияющих на величину оплаты труда принято их разделение на научно-технические, организационные, структурные и социальные. Влияние данных факторов макросреды оказывают косвенное воздействие на величину заработной платы. Тем не менее, негативное воздействие данных факторов, как было отмечено ранее, может быть нейтрализовано деятельностью отдельного предприятия, которое располагает определенным количеством ресурсов – трудовыми, материальными, техническими, природными и финансовыми. При рациональном использовании ресурсов производства минимизируется негативное воздействие факторов макросреды и предприятие в состоянии увеличить доход, прибыль и заработную плату своих работников.

С учётом полученных результатов исследований и определения количества предприятий, на которых тот или иной фактор макро- и микросреды оказывает негативное воздействие на развитие хозяйственной деятельности в целом и рост заработной платы – в частности, проведена классификация факторов во взаимосвязи с рациональностью использования ресурсов производства. При этом, весомость негативного воздействия тех факторов, которые могут быть нейтрализованы или смягчены усилием отдельно взятого предприятия определена по формуле:

$$\Phi_{n_i} = \frac{N_{n_i}}{100}, \text{ коэф.} \quad (3.1)$$

где Φ_{n_i} – коэффициент негативного воздействия i -го фактора;

N_{n_i} – количество предприятий, на которых выявлено негативное воздействие i -го фактора, %.

На рисунке 3.2 представлена система классификации факторов макро- и микросреды по степени их негативного воздействия на деятельность предприятий и по возможным направлениям такого воздействия вследствие неэффективного использования ресурсов производства.

На основании установленной системы взаимосвязи факторов макро- и микросреды с ресурсами производства (см. рис. 3.2) можно определить как весомость негативного воздействия каждого фактора, так и установить степень рациональности использования того или иного ресурса производства.

Для этого воспользуемся следующим тождеством:

$$\Phi_{n.gr_j} = - \sum \Phi_{n_i} \Leftrightarrow X_p - \sum \Phi_{m_i}, \quad (3.2)$$

где $\Phi_{n.gr_j}$ – факторы, « j -й» группы (научно-технические, организационные, структурные, социальные);

$\sum \Phi_{n_i}$ – сумма коэффициентов взаимосвязи негативного воздействия « j -й» группы на « i -е» факторы макросреды;

$\sum \Phi_{m_i}$ – суммарная величина « i -х» факторов микросреды, связанная с негативным воздействием « i -го» фактора макросреды « j -й» группы;

X_p ($X_{p.f}$, $X_{p.m}$, $X_{p.t}$, $X_{p.n}$, $X_{p.m}$) – искомые величины ресурсов производства (финансовые, материальные, технические, природные, трудовые), характеризующие иррациональность их использования во взаимосвязи с « i -ми» факторами « j -х» групп.

Из данного тождества следует, что степень иррациональности использования ресурса (X_p) отождествляется с негативным воздействием на развитие предприятия « i -х» факторов макро- и микросреды и выражается, как:

$$X_p = \sum v_i + \sum \Phi_{n.gr_j}, \quad (3.3)$$

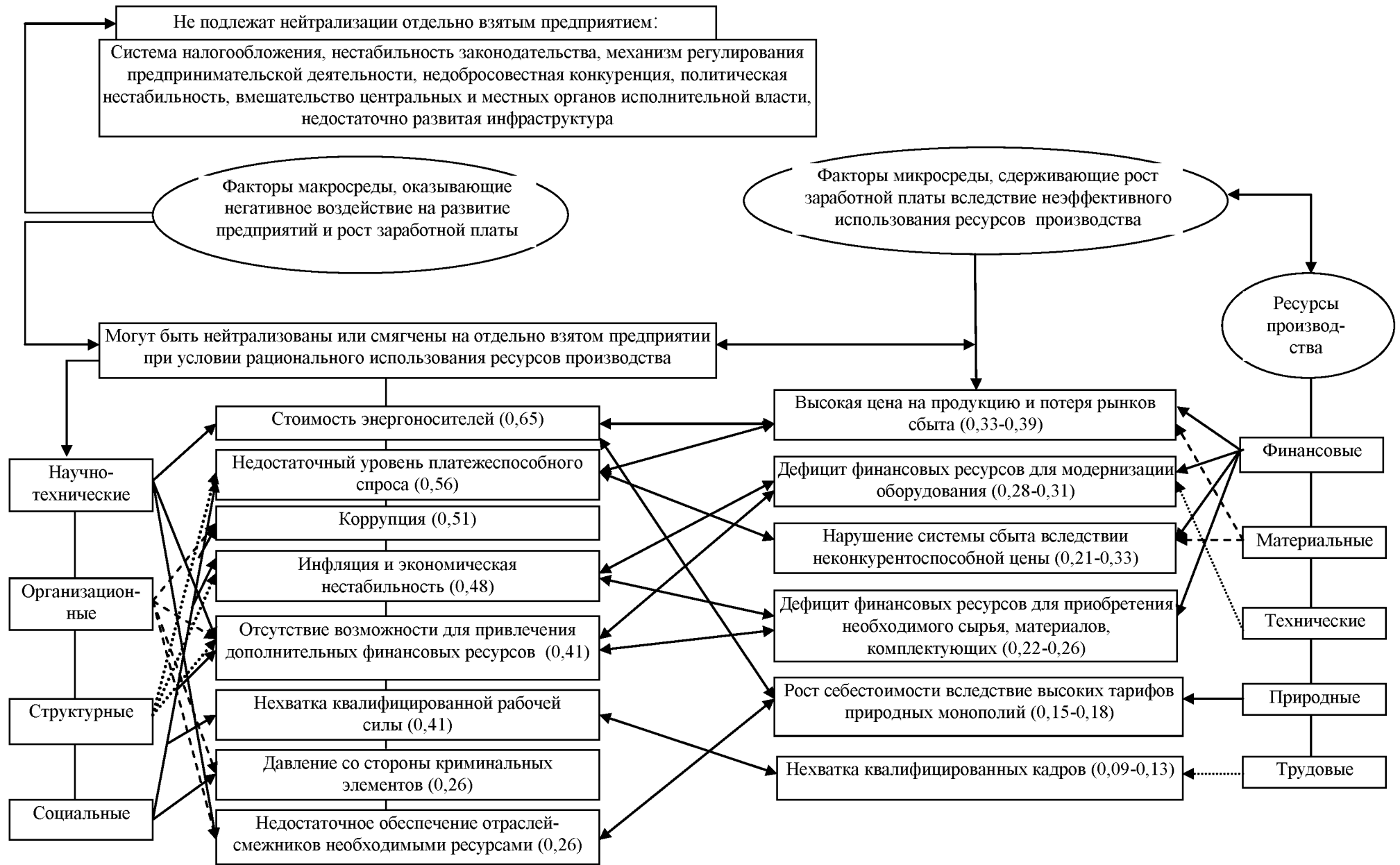


Рис. 3.2 Система взаимосвязи факторов макро-и микросреды с ресурсами производства

В табл. 3.1 представлена информация для факторного анализа взаимосвязи между степенью иррациональности использования ресурсов производства и факторами микро - и макросреды по научно-техническим, организационным, структурным и социальным («j-м» группам).

Таблица 3.1

Факторный анализ классификации ресурсов производства по степени их иррационального использования

Ресурсы производства (Xp)	Факторы микросреды, связанные с негативным воздействием «i-го» фактора макросреды «j-й» группы (Φ_{M_i})	Значение Φ_{M_i} (1)	Весомость коэффициента негативного воздействия «i-го» фактора «j-й» группы (Φ_{N_j})	Значение Φ_{N_j} (2)	Фактор «j-й» группы	Степень иррационального использования ресурса (Xp) (см. формулу 3.3)
1	2	3	4	5	6	7
Финансовые (Xp.ф)	Высокая цена на продукцию и потеря рынков сбыта	0,360	Стоимость энергоносителей	0,650	Научно-технический	$0,360+0,650=1,010$
		0,360	Недостаточный уровень платежеспособного спроса	0,560	Структурный, социальный	$0,60+0,560=0,920$
	Дефицит финансовых ресурсов для модернизации оборудования	0,285	Инфляция и экономическая нестабильность	0,480	Структурный, социальный	$0,295+0,480=0,775$
		0,295	Отсутствие возможности для привлечения дополнительных финансовых ресурсов	0,410	Научно-технический, организационный, структурный, социальный	$0,295+0,410=0,705$
	Нарушение системы сбыта вследствие неконкурентоспособной цены	0,270	Недостаточный уровень платежеспособного спроса	0,560	Структурный, социальный	$0,270+0,560=0,830$
	Дефицит финансовых ресурсов для приобретения необходимого сырья, материалов, комплектующих	0,240	Инфляция и экономическая нестабильность	0,480	Структурный, социальный	$0,240+0,480=0,720$
		0,240	Отсутствие возможности для привлечения дополнительных финансовых ресурсов	0,410	Научно-технический, организационный, структурный, социальный	$0,240+0,410=0,650$
	Σ	-	2,060	-	3,550	-
Материальные (Xp.м)	Высокая цена на продукцию и потеря рынков сбыта	0360	Стоимость энергоносителей	0,650	Научно-технический	$0,360+0,650=1,010$
		0,360	Недостаточный уровень платежеспособного спроса	0,560	Структурный, социальный	$0,360+0,560=0,920$

<i>Продолжение табл. 3.1</i>						
	2	3	4	5	6	7
	Нарушение системы сбыта вследствие неконкурентоспособной цены	0,270	Недостаточный уровень платежеспособного спроса	0,560	Структурный, социальный	0,270+0,560=0,830
Σ	-	0,990	-	1,770	-	2,760
Технические (Хр.тех)	Дефицит финансовых ресурсов для модернизации оборудования	0,295	Инфляция и экономическая нестабильность	0,480	Структурный, социальный	0,295+0,480=0,775
		0,295	Отсутствие возможности для привлечения дополнительных финансовых ресурсов	0,410	Научно-технический, организационный, структурный, социальный	0,295+0,410=0,705
Σ	-	0,590	-	0,890	-	1,480
Природные (Хр.п)	Рост себестоимости вследствие высоких тарифов природных монополий	0,165	Стоимость энергоносителей	0,650	Научно-технические	0,165+0,650=0,815
		0,165	Недостаточное обеспечение отраслей-смежников необходимыми ресурсами	0,260	Научно-технические, организационные	0,165+0,260=0,425
Σ	-	0,330	-	0,910	-	1,240
Трудовые (Хр.т)	Нехватка квалифицированных кадров	0,110	Нехватка квалифицированной рабочей силы	0,410	Социальные	0,110+0,410=0,520
Σ	-	0,110	-	0,410	-	0,520

Пояснения к табл. 3.1

1) Значение фактора микросреды ($\Phi_{мi}$) рассчитано по данным рис. 3.2 как среднее арифметическое влияние фактора, сдерживающего рост заработной платы (например, влияние фактора «высокая цена на продукцию и потеря рынков сбыта») рассчитано по формуле $(0,33+0,39)/2=0,360$;

2) Значение фактора макросреды ($\Phi_{нi}$) определено на рис. 3.2

На основании полученных данных табл. 3.1 можно сделать заключение о степени иррациональности использования ресурсов производства: - наименее рационально используются финансовые ресурсы ($\Sigma X_{р.ф}=5,610$), что приводит к росту цен на продукцию и потере рынков сбыта, дефициту средств для модернизации оборудования, приобретения необходимого сырья, материалов и комплектующих, что связано с негативным воздействием всех факторов макросреды – научно-технических, организационных, структурных и социальных; - иррациональное использование материальных ресурсов

($\sum X_{p.m}=2,760$) приводит к росту цен на продукцию, нарушению системы сбыта и, как следствие – потере рынков сбыта, что связано с негативным воздействием научно-технических, структурных и социальных факторов макросреды; - иррациональное использование технических ресурсов ($\sum X_{p.t}=1,480$) связано с дефицитностью финансовых средств для модернизации оборудования, что обостряется под воздействием всех факторов макросреды – как структурных и социальных, так и научно-технических и организационных; - характеризуя достаточно высокую степень иррациональности использования природных ресурсов ($\sum X_{p.p}=1,240$) можно отметить, что негативное воздействие факторов научно-технического и организационного порядка приводит к росту себестоимости вследствие высоких тарифов природных монополий; - иррациональность использования трудовых ресурсов ($\sum X_{p.t}=0,520$) связана с нехваткой квалифицированных кадров на самих предприятиях и, по мнению респондентов – нехваткой квалифицированной рабочей силы на рынке труда, что определяется социальными факторами макросреды.

В то же время, по нашему мнению, иррациональность использования трудовых ресурсов в большей степени связано не столько с отсутствием квалифицированных кадров, сколько с дестимулированием существующих работников, неэффективным использованием их трудового потенциала и непривлекательностью предложения на рынке труда, что подтверждается проведенными исследованиями на локальном уровне (разд. 2.2).

Описанные тенденции, связанные с дефицитностью квалифицированной рабочей силы возникают в следствии стремления работодателей компенсировать рост цен на сырье, материалы, комплектующие и другие слагаемые себестоимости за счет снижения расходов на оплату труда. Именно от таких мер сдерживания роста цен еще в 1992 году предостерегали ученые-экономисты НИИ труда Министерства труда и занятости населения Российской Федерации, отмечавших, что: - «Применительно к заработной плате перестройка экономики в направлении

всемерного развития рыночных отношений должна состоять прежде всего в том, чтобы уровень оплаты обеспечивал нормальное воспроизводство рабочей силы соответствующей квалификации, а рост прибыли и дохода осуществлялся не за счет чрезмерной интенсивности труда работника, а за счет рациональной организации производственного процесса и повышения технического уровня производства...» [146, с. 13].

Такое утверждение вызвано рядом обстоятельств.

Во-первых. Если расчленить составляющие элементы формулы в концепции производительности, разработанной Макхерджи и Синхом (см. раздел 1.3, ф. 1.2), то можно обосновать зависимость роста затрат на рабочую силу и заработную плату следующим образом:

$$Pt = \frac{Op - (Rm + B + W + D + Sa)}{(Rm + B + W + Sa + D) + (L + Sc)}, \text{ коэф.} \quad (3.4)$$

где: Pt – продуктивность производства; Op – объем реализации; Rm, B, W, D, Sa – затраты на сырье (Rm), покупные изделия (B), обслуживание труда (W), износ и амортизацию (D), издержки обращения, торговые и административные затраты (Sa); L, Sc – затраты на рабочую силу (L) и заработную плату руководителей, специалистов, профессионалов, технических исполнителей.

В данном случае L учитывает затраты рабочих (т.е. затраты живого труда), а Sc – других категорий работников (т.е. – затраты овеществленного труда).

При обозначении составляющего элемента формулы ($Rm+B+W+D+Sa$) через Cb_1 , а ($L+Sc$) через Cb_2 , - как затратных элементов, являющихся компонентами себестоимости, можно установить следующую зависимость:

$$Pt = \frac{Op - Cb_1}{Cb_1 + Cb_2}, \text{ коэф.} \quad (3.5)$$

где: при $Cb_1 \rightarrow \min$ и $Op \rightarrow \max$, возможен рост затрат на рабочую силу и, соответственно – заработную плату.

В данном случае эффективный труд измеряется ростом объема реализации (Op) и сокращением всех видов затрат и издержек производства, что характеризует рост продуктивности (Pt) и рассчитывается по формуле (3.6):

$$Cб_2(L, Sc) = \frac{Op - Cб_1 - Pt \cdot Cб_1}{Pt}, \text{ коэф.} \quad (3.6)$$

Во-вторых. Сокращение издержек производства, являющихся составными элементами компоненты $Cб_1$, возможно при нейтрализации негативного воздействия факторов макро- и микросреды, влияние которых обостряется вследствие иррационального использования ресурсов (табл. 3.1).

Если говорить о мобилизации внутренних резервов предприятия и интенсивном пути развития (т.е. – без привлечения дополнительных финансовых ресурсов), то снижение затрат компоненты $Cб_1$ возможно: а) при эффективных технологиях, совершенствовании техники, методов организации производства, что обеспечивает рост производительности труда и соответственно – заработной платы [184, т.1, с. 30; т.2, с. 173]; б) при техническом прогрессе, что также обеспечивает рост производительности труда [95, с. 208]; в) при повышении технического уровня производства, улучшении организации производства и труда, улучшении использования природных ресурсов, что способствует снижению трудо-, материало-, энергоемкости и, в конечном итоге – росту продуктивности [213, с. 81].

В этой связи именно уровень квалификации работников позволяет, на основе рационального использования всех ресурсов производства, обеспечить развитие предприятий и нейтрализовать негативное воздействие факторов микро- и макросреды, что доказано нами при апробации методических подходов на ряде предприятий [60, с. 122].

На этих принципах методология основы регулирования оплаты труда работников промышленных предприятий представлена следующим образом (рис. 3.2).

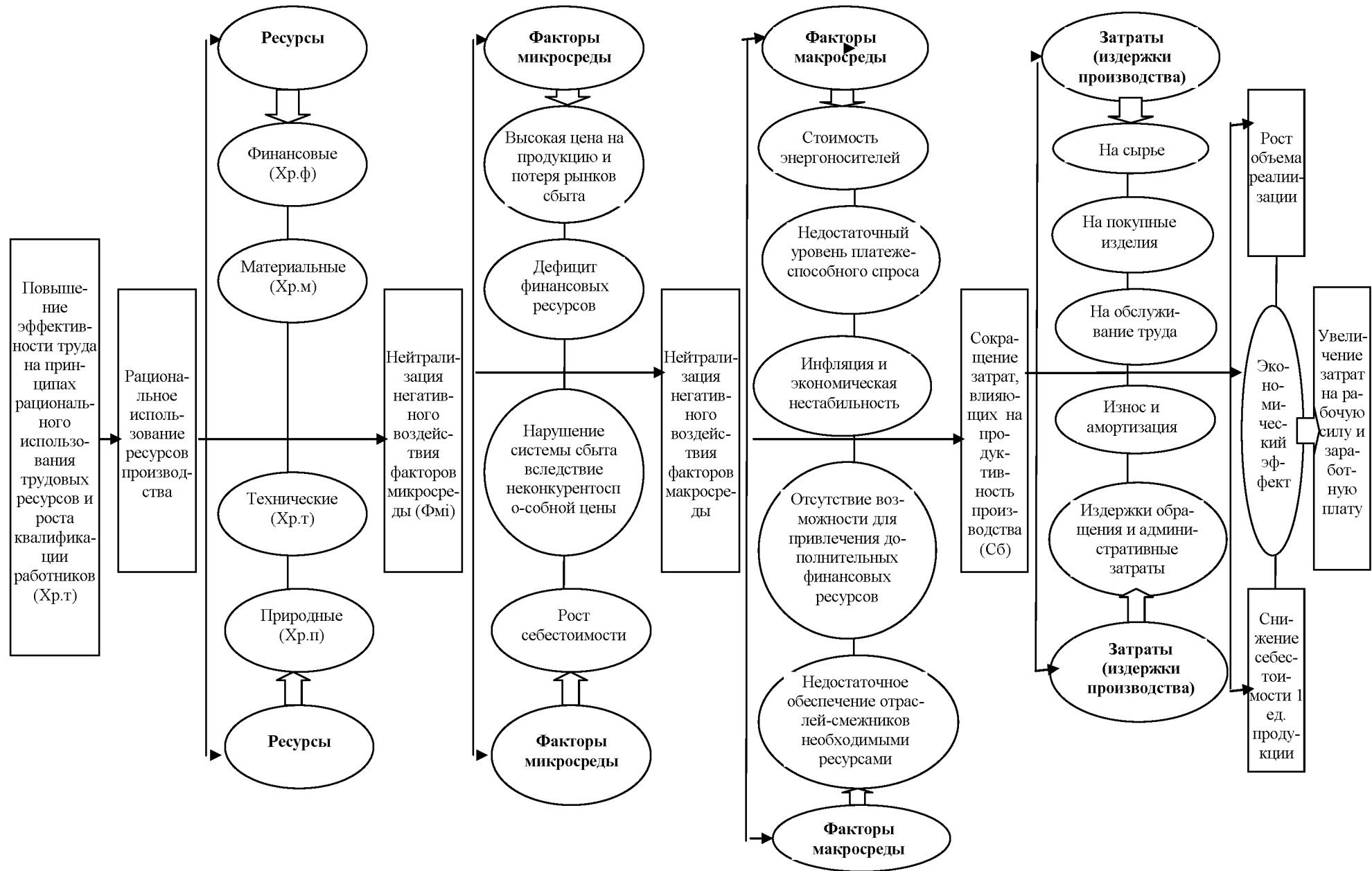


Рис. 3.2 Методология регулирования оплаты труда на принципах ресурсосбережения

Согласно представленной методологии (см. рис. 3.2) и с учётом определенной степени иррациональности использования ресурсов производства (см. табл. 3.1, гр. 7) возможно определить весомое значение каждого вида ресурса в самом компоненте категории «труд» с точки зрения его эффективности. В данном случае нами определяется оптимальное значение эффективного труда (Δm), позволяющего увеличить заработную плату работников за счет устранения негативного воздействия факторов макро- и микросреды посредством повышения степени рационального использования финансовых, материальных, технических и природных ресурсов (т.е. – роста продуктивности).

С учетом данных факторного анализа (см. табл. 3.1) оптимальное значение эффективного труда определено по формуле (3.8):

$$\Delta m = y_1 x_{p.\phi} + y_2 x_{p.m} + y_3 x_{p.mex} + y_4 x_{p.n} = \dots, \quad (3.8)$$

где y_1 – степень воздействия рациональности использования финансовых ресурсов ($x_{p.\phi}$) на развитие производства и величину заработной платы, коэф.; y_2 – степень воздействия рациональности использования материальных ресурсов ($x_{p.m}$) на развитие производства и величину заработной платы, коэф.; y_3 – степень воздействия рациональности использования технических ресурсов ($x_{p.mex}$) на развитие производства и величину заработной платы, коэф.; y_4 – степень воздействия рациональности использования природных ресурсов ($x_{p.n}$) на развитие производства и величину заработной платы, коэф.

Весомость степени воздействия каждого вида ресурса определена по формуле (3.9):

$$y_{pi} = \sum \frac{x_{pi} - x_{p.m}}{x_{p.\phi} - x_{p.m} + \underbrace{x_{p.m} - x_{p.m} + x_{p.mex} - x_{p.m} + x_{p.n} - x_{p.m}}_{\dots}}, \quad (3.9)$$

где $x_{p.m}$, $x_{p.\phi}$, $x_{p.m}$, $x_{p.mex}$, $x_{p.n}$ – степень иррациональности использования трудовых, финансовых, материальных, технических и природных ресурсов (см. табл. 3.1, гр. 7).

В нашем случае, исходя из факторного анализа классификации ресурсов производства по степени их иррационального использования в экономике Украины на современном этапе (см. рис. 3.2, табл. 3.1), весомость степени воздействия каждого вида ресурса (y_{pi}) на развитие производства и величину заработной платы, равно как и степень их совершенствования посредством эффективного труда (Θ_m) определяется через решение следующей системы уравнений:

$$\Theta_m = \left. \begin{array}{l} \left\{ y_1 = \frac{5,610 - 1,520}{9,010} = 0,565 \right\} \\ \left\{ y_2 = \frac{2,760 - 1,520}{9,010} = 0,248 \right\} \\ \left\{ y_3 = \frac{1,480 - 1,520}{9,010} = 0,107 \right\} \\ \left\{ y_4 = \frac{1,240 - 1,520}{9,010} = 0,080 \right\} \end{array} \right\} = ,$$

Подставляя полученные значения в уравнение, определяющие оптимальное значение эффективного труда (Θ_m) получаем искомую величину сферы приложения квалификации трудовых ресурсов ($x_{p.m}$), обеспечивающую рост заработной платы на основе ресурсосбережения:

$$\Theta_m = r_{p.m} = 0,565x_{p.f} + 0,248x_{p.m} + 0,107x_{p.tech} + 0,080x_{p.n}, \quad (3.10)$$

Таким образом, на современном этапе развития отечественного производства сфера приложения эффективного труда должна обеспечить его расширенное воспроизводство за счет повышения степени рациональности использования финансовых ресурсов на 56,5%, материальных – на 24,8%, технических – на 10,7%, природных – на 8,0%.

Именно такой путь развития сферы приложения труда позволит повысить продуктивность отечественного производства посредством сокращения затрат на сырье, покупные изделия, обслуживание труда, износ и амортизацию, издержки обращения, торговые и административные затраты при одновременном увеличении затрат на рабочую силу и заработную плату, что и рассмотрено нами в разрезе концепции производительности производства Макхерджи и Синха (см. ф. 3.4-3.6).

С целью реализации представленной методологии нами более подробно рассмотрены те факторы производства, которые характеризуют само понятие эффективный труд и определены нами в разделе 1.1 (см. табл. 1.3 и Приложение Ж) – как составляющие элементы ресурсосберегающей функции заработной платы, а также установить их взаимосвязь с теми задачами организационно-экономического и технико-технологического направления, которые рассмотрены нами в разделе 2.3 (см. рис. 2.2) и которые необходимо решать на предприятии для повышения роста продуктивности производства и расходов на оплату труда [42, с. 127; 63, с. 33].

Принимая в расчет количество повторов того или иного фактора, отмечаемого в научных исследованиях ученых-экономистов (см. табл. 1.3) нами определена весомость каждого фактора, влияющего на рациональность использования того или иного ресурса (табл. 3.2).

Таблица 3.2

Определение степени весомости внутренних факторов производства, характеризующих качество рабочей силы и влияющих на величину оплаты труда

Внутренний фактор производства (x_i), характеризующий степень использования ресурса (y_j) посредством эффективного труда	Количество повторов фактора производства (x_i) в научных исследованиях ученых-экономистов (см. табл. 1.2, знак «+»)	Весомость фактора производства (x_i) по количеству повторов Kx_i (1)
1	2	3
Трудовые ресурсы (y_1)		
Факторы, характеризующие степень рациональности использования трудовых ресурсов (x_1):		
- квалификация (сложность труда)	10	0,833
- степень трудового участия (КТУ, деловая активность)	5	0,417
- отработанное время (количество труда)	7	0,583

Продолжение табл. 3.2

1	2	3
- качество работы (результат труда)	7	0,583
- условия труда	6	0,500
- этика производства	2	0,167
- организационная структура	5	0,417
- структура управления	3	0,250
ΣK_1	-	3,750
Количество факторов (x_1), (n_1)	8	-
Средняя степень весомости факторов, характеризующих рациональность использования трудовых ресурсов: $y_1 = \frac{\sum n_1}{n_1}$	-	0,469
Материальные ресурсы (y_2)		
Факторы, характеризующие степень рациональности использования материальных ресурсов (x_2):		
- качество продукции	5	0,417
- номенклатура продукции	2	0,167
ΣK_2	-	0,584
Количество факторов (x_2), (n_2)	2	-
Средняя степень весомости факторов, характеризующих рациональность использования материальных ресурсов: $y_2 = \frac{\sum n_2}{n_2}$	-	0,292
Технические ресурсы (y_3)		
Факторы, характеризующие степень рациональности использования технических ресурсов (x_3):		
- наличие необходимого оборудования	4	0,333
- применяемая технология	8	0,667
ΣK_3	-	1,000
Количество факторов (x_3), (n_3)	2	-
Средняя степень весомости факторов, характеризующих рациональность использования технических ресурсов: $y_3 = \frac{\sum n_3}{n_3}$	-	0,500
Природные ресурсы (y_4)		
Факторы, характеризующие степень рациональности использования природных ресурсов (x_4):		
- экономное использование природных ресурсов	6	0,500

Продолжение табл. 3.2

1	2	3
ΣK_4	-	0,500
Количество факторов (x_4), (n_4)	1	-
Средняя степень весомости факторов, характеризующих рациональность использования природных ресурсов: $y_4 = \sum_{n_4} \frac{1}{n_4}$	-	0,500
Финансовые ресурсы (y_5)		
Факторы, характеризующие степень рациональности использования финансовых ресурсов (x_5):		
- материальный стимул (мотивация)	11	0,917
ΣK_5	-	0,917
Количество факторов (x_5), (n_5)	1	-
Средняя степень весомости факторов, характеризующих рациональность использования финансовых ресурсов: $y_5 = \sum_{n_5} \frac{1}{n_5}$	-	0,917
Все виды ресурсов (Σy)		
Факторы, характеризующие степень рациональности использования ресурсов производства ($x_{p.n}$)		
производительность труда	7	0,583
себестоимость и трудоемкость	5	0,417
эффективность производства (продуктивность производства) = выпуск / затраты	5	0,417
гуманизация труда	2	0,167
$\Sigma K_{p.n}$	-	1,584
Количество факторов ($x_{p.n}$), ($n_{p.n}$)	4	-
Средняя степень весомости обобщающих факторов: $\Sigma = \sum_{n_{p.n}} \frac{v.n}{n_{p.n}}$	-	0,396

Данные табл. 3.2 свидетельствуют о том, что с теоретической точки зрения не в полной мере в научных исследованиях ученых-экономистов освещаются вопросы взаимосвязи между факторами, характеризующими качество рабочей силы, частными и обобщающими факторами, характеризующими рациональность использования ресурсов производства.

Данное обстоятельство позволяет утверждать о том, что сегодня нет единой методологии организации оплаты труда на принципах ресурсосбережения, которое применяется на Украине, про что свидетельствует и проведенный анализ взаимосвязи оплаты труда с рациональностью использования ресурсов на национальном, отраслевом и локальном уровнях (см. раздел 2).

Если рассматривать внутренние факторы, характеризующие степень использования ресурсов производства посредством эффективного труда, то можно сделать следующие выводы (см. табл. 3.2): а) степень весомости обобщающих факторов находится на низком уровне ($\sum y = 0,396$), занижение значения которых (в особенности таких, как продуктивность производства, снижение себестоимости и гуманизация труда) на наш взгляд не позволит нейтрализовать негативное воздействие факторов макро- и микросреды, препятствующих развитию предприятий и росту заработной платы их работников [40, с. 6-7; 63, с. 32]; б) при том, что фактор материальный стимул (или мотивация) имеет наивысшую степень весомости ($y_5 = 0,917$), ни один из факторов трудовых, материальных, технических либо природных ресурсов в научных исследованиях ученых-экономистов не освещается с точки зрения такой же степени актуальности и весомости; в) весомость факторов, характеризующих эффективность использования трудовых ресурсов в целом имеет низкую степень ($y_1 = 0,469 < 0,5$) при том, что отдельным, наиболее значимым факторам этой группы уделяется должная роль (квалификация(сложность труда), отработанное время (количество труда), условия труда); г) тем факторам, которые, на наш взгляд, имеют важное значение (организационная структура и структура управления) в научных исследованиях ученых-экономистов не уделяется должного внимания, что касается и факторов, характеризующих степень рациональности использования материальных ресурсов (качества и номенклатуры продукции).

Таким образом, возможно сопоставить весомость тех факторов макро- и микросреды, степень рациональности которых должна быть улучшена

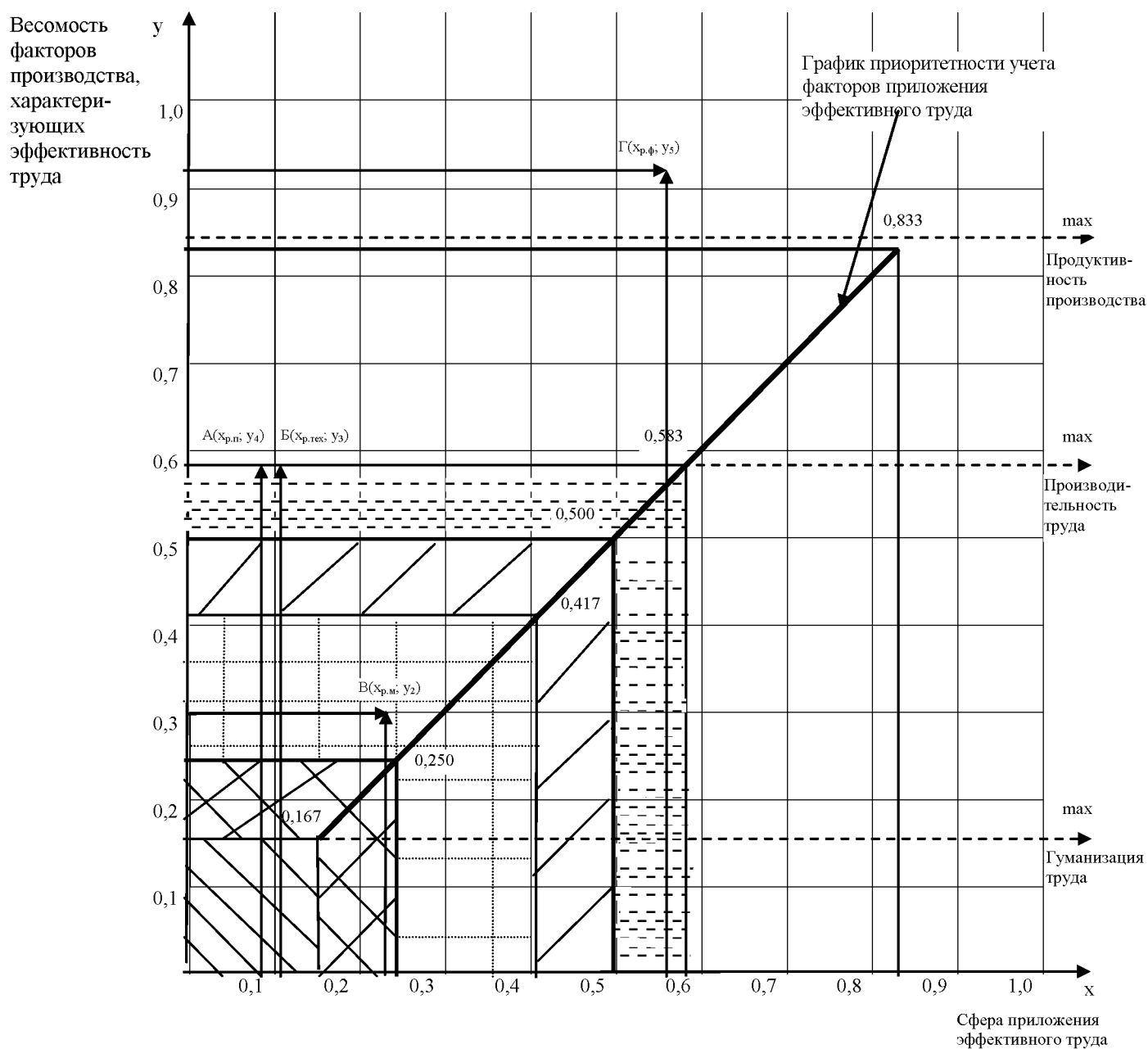
посредством эффективного труда, что было нами определено на основании проведенных исследований Украинской маркетинговой группы при поддержке «IFC» и НИИ Госкомстата Украины (см. формулу 3.10), и тех факторов производства, которые характеризуют качество рабочей силы и влияют на величину оплаты труда с точки зрения современных ученых-экономистов (рис. 3.3).

Для решения данной задачи на рис. 3.3 определена сфера приложения эффективного труда на основе степени весомости факторов производства, характеризующих качество рабочей силы (трудовых ресурсов) и влияющих на величину оплаты труда (см. табл. 3.2) по степени их воздействия на те факторы макро- и микросреды, которые необходимо нейтрализовать для развития производства (см. табл. 3.1).

Процедура определения сферы приложения эффективного труда (рис. 3.3) предполагала:

1. Учет весомости факторов производства, характеризующих эффективность трудовых ресурсов (см. табл. 3.2). – ось «у».
2. Учет весомости факторов макро- и микросреды, которые должны быть нейтрализованы посредством эффективного труда для развития производства (см. табл. 3.1, формула 3.10) – ось «х».
3. Определение областей негативного воздействия факторов макро- и микросреды, которые должны быть нейтрализованы посредством эффективного труда (точки А, Б, В, Г).

В данном случае, точка пересечения учитывала значение оси x , характеризующих степень необходимого повышения рациональности использования природных ($x_{p.n}$), технических ($x_{p.tex}$), материальных ($x_{p.m}$) и финансовых ресурсов ($x_{p.f}$) (см. табл. 3.3, формула 3.10), а также возможность улучшения этих ресурсов с теоретической точки зрения (соответственно – y_4, y_3, y_2, y_5) (см. табл. 3.2).








-  - зона учета факторов «этика производства», $(y; x)=0,167$;
-  - зона учета факторов «структура управления», $(y; x)=0,250$;
-  - зона учета факторов «степень трудового участия» и «организационная структура», $(y; x)=0,417$;
-  - зона учета фактора «условия труда», $(y; x)=0,500$;
-  - зона учета факторов «отработанное время» и «качество работы», $(y; x)=0,583$;
- зона учета фактора «квалификация», $(y; x)=0,833$

Рис. 3.3 Сфера приложения эффективного труда с учетом факторов, влияющих на величину его оплаты

4. Определение зон учета факторов, характеризующих степень эффективности использования трудовых ресурсов y_1 (см. табл. 3.2) и построение графика приоритетности данных факторов.

5. Определение зон учета факторов, характеризующих эффективность приложения труда, «производительность труда» и «продуктивность производства» (см. в табл. 3.2 значение $\sum y$). В данном случае, с учетом разработанной методологии нами принято суммарное значение продуктивности производства – как фактора, учитывающего эффективность производства и снижение себестоимости [40, с. 123; 120, с. 87; 62, с. 26; 57, с. 227]. Таким образом, искомая величина продуктивности производства (y) рассчитана как: $0,417+0,417=0,834$.

Таким образом, нами определена сфера приложения труда с учетом факторов тех зон, которые влияют на рост его эффективности во взаимосвязи со степенью рациональности использования ресурсов производства.

С учётом вышеизложенного и принимая во внимание основные направления совершенствования оплаты труда, определённые нами на основе проведенного анализа на национальном, отраслевом и локальном уровне (см. раздел 2, рис. 2.2), в Приложении У представлена схема методических подходов к управлению эффективным трудом на принципах решения тех задач и направлений, которые позволяют применять методологию регулирования оплаты труда на принципах ресурсосбережения. Схема взаимосвязи факторов эффективного труда и задач, направленных на получение экономического эффекта (Приложение У) позволяет сделать следующие выводы:

1. Несмотря на простоту решения большинства задач организационно-экономического направления, их реализация без решения задач технико-технологического направления не позволит получить тот экономический эффект, который позволяет применять методологию ресурсосбережения для обоснованного роста расходов на оплату труда.

2. При решении всех задач технико-технологического направления, разработки и реализации мероприятий по экономии ресурсов производства особое значение принадлежит учету таких факторов эффективного труда, как: - мотивация персонала и материальное стимулирование работников к решению поставленных задач; - квалификация и сложность труда; - степень трудового участия работников, решающих поставленные задачи; - организационная структура.

Таким образом, методологические основы системы регулирования оплаты труда работников предприятий на принципах ресурсосбережения позволяют классифицировать ресурсосберегающие факторы, влияющие на величину оплаты труда на внешние (макро-), представляющие угрозу для развития предприятия, внутренние (микро-), которые могут быть устранены эффективным трудом работников предприятия и факторы, характеризующие степень использования ресурсов производства посредством эффективного труда. В конечном счете, учет данных факторов позволяет предприятию реализовать задачи технико-технологического и организационно-экономического направления с целью получения экономического эффекта и обоснованного увеличения расходов на оплату труда (рис. 3.4).

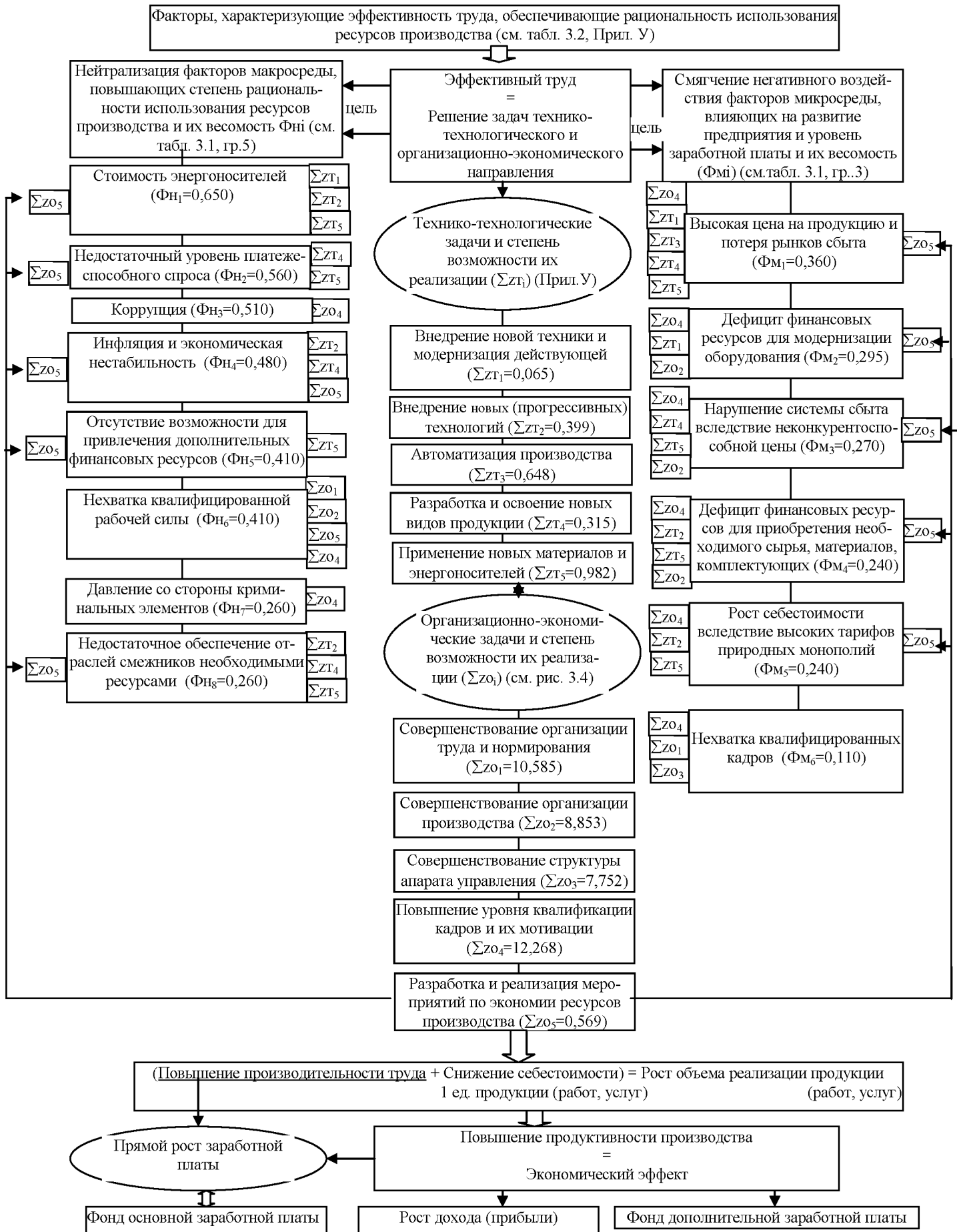


Рис. 3.4 Механизм регулирования оплаты труда на принципах ресурсосбережения с учетом решения задач, характеризующих эффективность труда

Как свидетельствуют данные рис. 3.4, с учётом важности реализации задач технико-технологического и организационно-экономического направлений, обеспечивающих нейтрализацию негативного воздействия факторов макро- и микросреды, представляется возможным корректировка необходимости их решения в современных условиях развития отечественного производства (табл. 3.3).

Таблица 3.3

Определение степени важности решения задач технико-технологического и организационно-экономического направления с учетом необходимости нейтрализации негативного воздействия факторов макро- и микросреды

Задачи по направлениям их реализации	Обозначение задачи (см. рис. 3.3, 3.4, Прил.У)	Степень возможности реализации задачи с теоретической точки зрения (Σz_{T_i} ; (Σz_{O_i}), (см. рис. 3.4, Прил.У)		Расчет важности решения задачи с точки зрения необходимости нейтрализации негативного воздействия факторов макро- и микросреды (B_{z_i})		Суммарная степень весомости задачи в сравнении с возможностью и необходимостью ее реализации	
		усл. ед.	% ⁽¹⁾	усл. ед. ⁽²⁾	% ⁽³⁾	усл. ед. (гр.3+гр.5)	(гр.5/гр.7) x100, %
1	2	3	4	5	6	7	8
Технико-технологическое направление							
Внедрение новой техники и модернизация действующей	Σz_{T_1}	0,065	0,2	$(0,650+0,360+0,295+0,240+0,165)=1,710$	10,6	1,775	96,3
Внедрение новых (прогрессивных) технологий	Σz_{T_2}	0,399	0,9	$(0,650+0,480+0,260+0,240+0,165)=1,795$	11,2	2,194	81,8
Автоматизация производства	Σz_{T_3}	0,648	1,5	0,360	2,2	1,008	35,7
Разработка и освоение новых видов продукции	Σz_{T_4}	0,315	0,7	$(0,560+0,480+0,260)=1,300$	8,1	1,615	80,5
Применение новых материалов и энергоносителей	Σz_{T_5}	0,982	2,3	$(0,650+0,560+0,480+0,410+0,260)=2,360$	14,7	3,342	70,6
Организационно-экономическое направление							
Совершенствование организации труда и нормирования	Σz_{O_1}	10,585	24,9	$(0,410+0,110)=0,520$	3,2	11,105	4,7
Совершенствование организации производства	Σz_{O_2}	8,853	20,9	$(0,410+0,295+0,270+0,240)=1,215$	7,6	10,068	12,1

Продолжение табл. 3.3

1	2	3	4	5	6	7	8
Совершенствование структуры аппарата управления	Σz_{03}	7,752	18,3	$(0,410+0,110)=$ <u>0,520</u>	3,2	8,272	6,3
Повышение уровня квалификации кадров и их мотивации	Σz_{04}	12,268	28,9	$(0,510+0,410+$ $0,260+0,360+$ $0,295+0,270+$ $0,240+0,165+$ $0,110)=$ <u>2,620</u>	16,3	14,888	17,6
Разработка и реализация мероприятий по экономии ресурсов производства	Σz_{05}	0,569	1,4	$(0,650+0,560+$ $0,480+0,410+$ $0,260+0,360+$ $0,295+0,270+$ $0,240+0,165)=$ <u>3,690</u>	22,9	4,259	86,6
Σz_i	-	42,436	100,0	16,090	100,0	-	-

Пояснения к табл. 3.3:

(1) – весомость возможности решения той или иной задачи Σz_i определена по формуле:

$$(\Sigma z_i / 42,436) \times 100, \%$$

(2) – при расчете важности решения той или иной задачи Vz_i учтены негативные факторы макро- и микросреды, которые нейтрализуются (смягчаются) в ходе ее решения посредством эффективного труда (см. рис. 3.4);

(3) – весомость важности решения той или иной задачи Vz_i определена по формуле:
 $(Vz_i / 16,090) \times 100, \%$.

Из табл. 3.3 видно, что отдельные задачи, важность решения которых наивысшая с точки зрения нейтрализации негативного воздействия факторов макро- и микросреды, имеют низкую степень реализации, если не учитываются наиболее весомые факторы эффективного труда (Приложение У).

Таким образом можно констатировать, что решение задач, характеризующих эффективный труд и позволяющих обоснованно увеличивать расходы на оплату труда имеют различную степень возможности и важности их реализации (рис. 3.5). На рис. 3.5 нами определены области полученного экономического эффекта в ходе реализации задач, характеризующих эффективный труд. Как видно, именно те задачи, решение которых позволяет получить максимальный экономический эффект от роста продуктивности производства и направить большую часть финансовых ресурсов на развитие предприятия, требуют более широкой

области стимулирования снижения себестоимости. К таковым относятся все задачи технико-технологического направления, а также разработка и реализация мероприятий по экономии ресурсов производства.

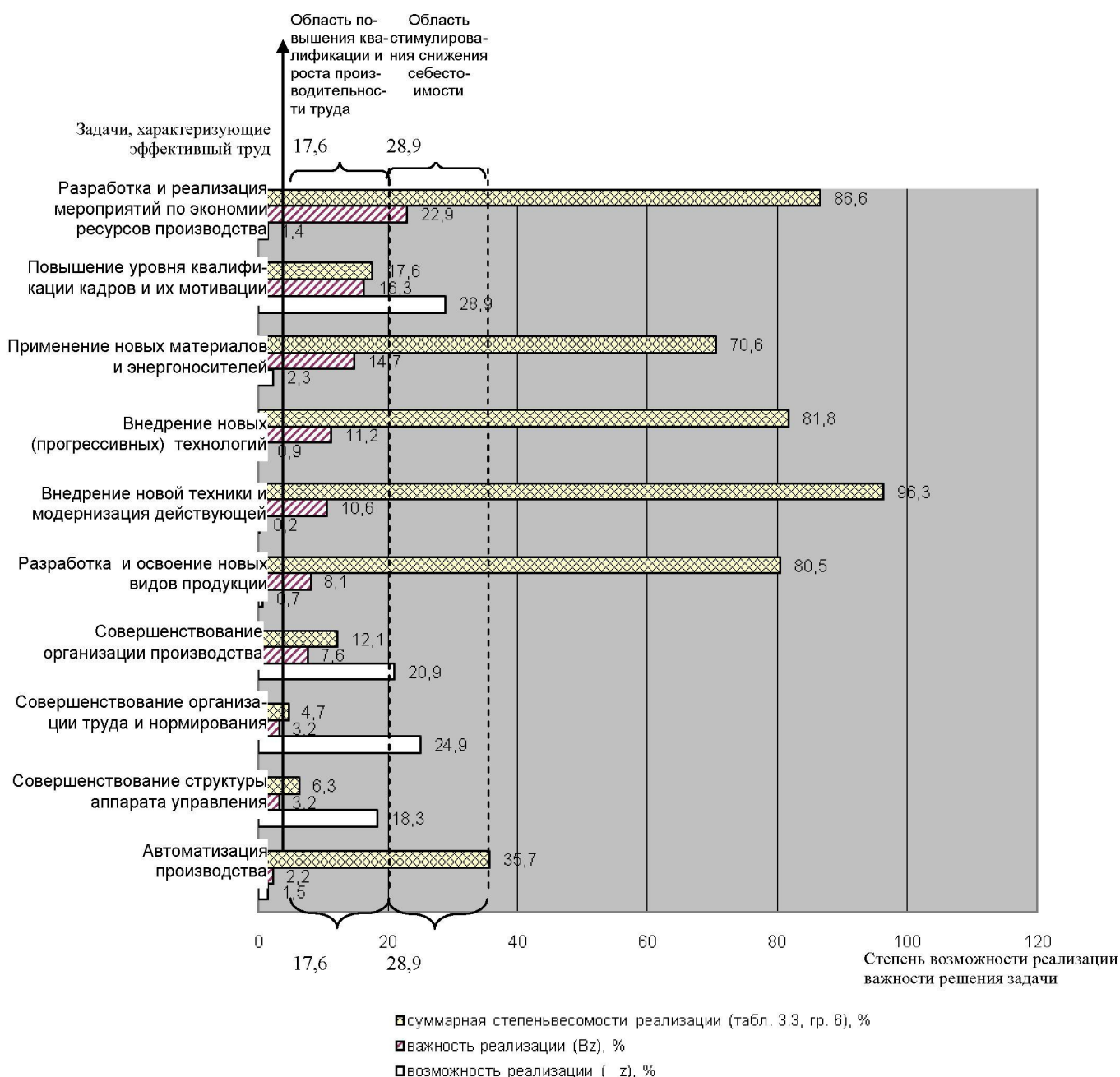


Рис. 3.5. Ранжирование задач, характеризующих эффективный труд, по степени их важности решения в сравнении с возможностью реализации

Однако без соответствующей квалификации и роста производительности труда работников, решающих данные задачи (область повышения квалификации и роста производительности труда) невозможно повысить степень их реализации и, тем более – получить желаемый экономический эффект.

В то же время, реализация остальных задач, относящихся к организационно-экономическому направлению в большей степени связано с ростом квалификации и повышением производительности труда тех работников, которые их решают. Области стимулирования к снижению себестоимости принадлежит меньшая степень возможности их реализации.

Таким образом, с теоретической точки зрения можно предположить, что:

1. На повышение квалификации, обеспечивающее рост производительности труда приходится от 17,6% экономического эффекта, который должен быть направлен на прямой рост заработной платы тех работников, которые решают задачи, характеризующие эффективный труд; данная часть расходов аккумулируется в основном фонде оплаты труда (ФОТ осн.).

2. На стимулирование к снижению себестоимости приходится:

- до 11,3% (28,9-17,6) экономического эффекта от решения всех задач технико-технологического направления и разработки мероприятий по экономии ресурсов производства;

- от 1,3% (17,6-16,3) экономического эффекта при повышении уровня квалификации;

- до 3,3% (20,9-17,6) экономического эффекта при совершенствовании организации производства;

- до 7,3% (24,9-17,6) экономического эффекта при совершенствовании организации труда и нормирования;

- до 0,7% (18,3-17,6) экономического эффекта при совершенствовании структуры аппарата управления.

Стимулирующая часть экономического эффекта направляется на опосредованный рост заработной платы тех работников, которые решают поставленные задачи, характеризующие эффективный труд, а данная часть расходов аккумулируется в дополнительном фонде оплаты труда (ФОТ доп.).

3. В общем ФОТ предприятия доля экономического эффекта от роста продуктивности производства формируется в следующих пропорциях:

- в ФОТ осн. – от 13,9% [(17,6-(100,0-96,3)];
- в ФОТ доп. – до 7,6% [(28,9-17,6)-(100,0-96,3)].

Предложенная методология регулирования оплаты труда на принципах ресурсосбережения основана на повышении значимости и сфер приложения эффективного труда исходя из необходимости нейтрализации факторов макро- и микросреды, отрицательно влияющих на развитие предприятий Украины в целом. В то же время она характеризует степень использования трудовых ресурсов с точки зрения необходимости устранения выявленных негативных факторов.

При определении области полученного экономического эффекта в максимальном размере (=1) от решения поставленных задач, важность которых определена нами в табл. 3.3 (гр. 6), сфера приложения эффективного труда, позволяющего увеличить расходы на его оплату может быть выражена в виде следующей модели (формула 3.11)

$$\left\{ \begin{array}{l} \mathcal{E}_3 = 0,106Bz_1 + 0,112Bz_2 + 0,022Bz_3 + \\ + 0,081Bz_4 + 0,147Bz_5 + 0,032Bz_6 + \\ + 0,076Bz_7 + 0,032Bz_8 + 0,163Bz_9 + \\ + 0,229Bz_{10}; \\ \text{где } d \text{ ФОТ} \leq (0,289\mathcal{E}_3 \times 100), \\ d \text{ ФОТ}_{\text{осн.}} \geq (0,139\mathcal{E}_3 \times 100), \\ d \text{ ФОТ}_{\text{доп}} \leq (0,076\mathcal{E}_3 \times 100), \end{array} \right. \Leftrightarrow \left\{ \begin{array}{l} \mathcal{E}_m = X_{p.m} = 0,565X_{p.\phi} + 0,248X_{p.m} + \\ + 0,107X_{p.mex} + 0,080X_{p.n} \\ \text{(см. формулу 3.10)} \end{array} \right. \quad (3.11)$$

где: \mathcal{E}_9 – экономический эффект, полученный от роста продуктивности производства за счет реализации задач технико-технологического и организационно-экономического направления посредством эффективного труда (=1); $0,106Bz_1$ – степень важности реализации задачи по внедрению новой и модернизации действующей техники, коэф.; $0,112Bz_2$ – степень важности реализации задачи по внедрению новых (прогрессивных) технологий, коэф.; $0,022Bz_3$ – степень важности реализации задачи по автоматизации производственных процессов, коэф.; $0,081Bz_4$ – степень важности реализации задачи по разработке и освоению новых (конкурентоспособных) видов продукции, коэф.; $0,147Bz_5$ – степень важности реализации задачи по применению новых (прогрессивных) сырья, материалов и энергоносителей, коэф.; $0,032Bz_6$ – степень важности реализации задачи по совершенствованию организации и нормирования труда, коэф.; $0,076Bz_7$ – степень важности реализации задачи по совершенствованию организации производства, коэф.; $0,032Bz_8$ – степень важности реализации задачи по совершенствованию структуры аппарата управления, коэф.; $0,163Bz_9$ – степень важности реализации задачи по повышению квалификации кадров и их мотивации, коэф.; $0,229Bz_{10}$ – степень важности реализации задачи по разработке и реализации мероприятий по экономии ресурсов производства, коэф.; $d\Phi OT$ – максимальный прирост ΦOT в полученном экономическом эффекте, определенный нами на рис. 3.6, %; $d\Phi OT_{осн.}$ – минимальный прирост $\Phi OT_{осн.}$ в полученном экономическом эффекте, %; $d\Phi OT_{доп.}$ – максимальный прирост $\Phi OT_{доп.}$ в полученном экономическом эффекте, %; \mathcal{E}_m – оптимальное значение эффективного труда с точки зрения экономии ресурсов производства (=1), коэф.; $X_{p,m}$ – сфера приложения квалификации трудовых ресурсов, обеспечивающая рост заработной платы (=1), коэф.; $0,565X_{p,\phi}$ – степень повышения рациональности использования финансовых ресурсов, коэф.; $0,248X_{p,m}$ – степень повышения рациональности использования материальных ресурсов, коэф.; $0,107X_{p,mex}$ – степень повышения рациональности использования технических ресурсов, коэф.; $0,080X_{p,n}$ – степень повышения рациональности использования природных ресурсов, коэф.

Числовые параметры в разработанной модели, влияющие на экономический эффект (\mathcal{E}_9) и характеризующие эффективный труд (\mathcal{E}_m) в целом приемлемы к конкретной ситуации, которая определяет степень зависимости отечественных предприятий от воздействия факторов макро- и микросреды сегодня (на основе исследований данного раздела).

Тем не менее, исходя из рассмотренных проблем работы промышленных предприятий (см. раздел 2), на отдельно взятом из них может

изменяться лишь степень важности решения задачи. При необходимости их реализации в комплексе (на каждом предприятии может быть различный уровень техники, технологии, мотивации, автоматизации и т.д.) можно говорить о том, что их решение на отдельно взятом предприятии обеспечивает ликвидацию узких мест на производстве, способствует росту дохода работодателя и работников.

Следует отметить, что в предложенной модели (см. формулу 3.11) ограничение на формирование дополнительного фонда оплаты труда (d $\Phi OT_{don.}$) связано не только с определенной областью стимулирования решения задач, характеризующих эффективный труд (см. рис. 3.5, область Ж), но и с актуальностью, определенной в Концепции реформирования оплаты труда в Украине, одобренной Указом Президента Украины от 25 декабря 2000 года за №1375/2000: в Концепции отмечается, что снижение стимулирующей роли основной заработной платы связано с уменьшением тарифной (основной) заработной платы и увеличением стимулирующих и компенсационных выплат (премий, доплат, надбавок и др.) [107, с. 94].

В этой связи, подходы к расчёту средств, направляемых на оплату труда наемных работников (ΦOT), размер которых напрямую зависит от роста продуктивности производства, обеспечиваются решением задач, характеризующих эффективный труд, что позволяет трансформировать разработанную модель на сферу деятельности отдельно взятого предприятия в виде методических основ регулирования оплаты труда в условиях ресурсосбережения.

3.2. Методические основы совершенствования механизма регулирования оплаты труда с учетом продуктивности и технико-экономического состояния предприятия

С переходом Украины на рыночный путь развития, процессы, происходящие как на уровне национальной экономики, так и в промышленности обусловили необходимость формирования

методологических и методических основ совершенствования механизма продуктивности и оплаты труда на принципах ресурсосбережения.

В связи с необходимостью обеспечения конкурентоспособности отечественного производства на основе усовершенствования материального стимулирования работников промышленных предприятий к рациональному использованию производственных ресурсов и росту продуктивности – как средству нейтрализации факторов макро- и микросреды, оказывающих негативное воздействие на рост заработной платы и на развитие самих предприятий, возникла потребность в разработке методики регулирования оплаты труда, которая позволяет в комплексе решить следующие задачи: - увеличить доходность предприятия за счёт сокращения материальных и приравненных к ним расходов в структуре себестоимости единицы продукции (работ, услуг) и на этих основах повысить заработную плату именно тех работников, которые своим трудом обеспечили получение экономического эффекта; - повысить долю ФОТ в себестоимости продукции (работ, услуг) на основе роста продуктивности производства; - усовершенствовать систему формирования и распределения ФОТ, и в частности – его стимулирующей части (доплат, надбавок, премий и других компенсационных выплат); - применить эффективные показатели при формировании и распределении ФОТ с учетом вклада каждого структурного подразделения в конечные результаты работы предприятия и, в частности – роста продуктивности производства; - оптимизировать процедуру премирования, установления доплат и надбавок для различных категорий работников предприятия; - определить ресурсосберегающие факторы, влияющие на оплату труда, провести их классификацию в соответствии с функциональными обязанностями работников отдельного структурного подразделения и рассчитать размер заработной платы каждого работника в зависимости от его конкретного вклада в повышение продуктивности производства; - усовершенствовать процедуру тарифного регулирования оплаты труда; - повысить уровень мотивации работников к экономному

использованию ресурсов, что способствует росту продуктивности производства и производительности труда; - усовершенствовать процедуру коллективно-договорного регулирования оплаты труда.

Разработка данных методических основ совершенствования механизма оплаты труда учитывает: во – первых, проблемы, связанные с иррациональностью использования ресурсов производства, как на макро- так и на микроуровне, рассмотренные в разд. 2 данной работы; во – вторых, необходимость и важность решения задач технико-технологического и организационно-экономического направления, устраняющих негативное воздействие факторов макро- и микросреды, которые сдерживают развитие предприятий и рост доходов как работодателей, так и наемных работников; в – третьих, результаты опроса респондентов и экспертной оценки относительно путей и направлений увеличения ФОТ и заработной платы, полученного на 18 крупных предприятиях различных видов промышленной деятельности в Луганской обл., гг. Харькове и Севастополе.

Для реализации механизма регулирования оплаты труда на вышеизложенных принципах необходимо учитывать ряд направлений, повышающих степень эффективности их практического применения.

Существенным условием методических основ регулирования оплаты труда на принципах ресурсосбережения является единая система оплаты труда для всех категорий промышленно-производственного персонала (рабочих, служащих, специалистов, профессионалов и руководителей).

На практике, для характеристики любой системы оплаты труда используются пять основных признаков: способ оценки количества труда в трудовом вкладе работника; количество показателей, характеризующих трудовой вклад работника и влияющих на оплату его труда; форма оценки результатов труда; характер воздействия работника на результаты труда; характер распределения ФОТ [45, с.120]. Из многообразия систем заработной платы, распространенных на предприятиях Украины и представляющих собой модифицированные сдельную и повременную формы оплаты труда

(простые сдельная и повременная, сдельно-и повременно-премиальные, косвенная сдельная, аккордная, сдельно-прогрессивная, окладная, коллективная сдельно-премиальная, нормативно-сдельно-премиальная, бестарифная и др.), на наш взгляд наиболее приемлемой для реализации механизма оплаты труда на принципах ресурсосбережения является один из вариантов повременной формы оплаты труда – повременно-премиальная система с доплатами за выполнение нормированных заданий. Выбор данной системы обусловлен рядом обстоятельств: - во-первых, в пользу повременной формы (или повременно-премиальной системы оплаты труда), которую целесообразно применять для всех категорий работников высказываются большинство опрошенных респондентов и экспертов на обследованных предприятиях Украины (см. раздел 2.2) [63, с.155]; - во-вторых, в отличие от сдельной системы, имеющей определенные недостатки (нарушение технологий при стремлении выполнить определенный объем работ в короткий срок, пренебрежение «невыгодными» (дешевыми) работами), и от применения простых премиальной и окладной систем, которые с психологической точки зрения отрицательно влияют на сознание человека (формируется синдром «отбывания» времени на рабочем месте, а не стремление к качественному и продуктивному труду), повременно-премиальная система с доплатами за выполнение нормированных заданий (впервые апробированная и внедренная на Волжском автомобильном заводе (г. Тольятти, Россия) по мнению специалистов имеет ряд преимуществ и способствует получению экономического эффекта именно на основе ресурсосберегающих принципов, таких как: четкий учет выполнения производственного задания на каждом рабочем месте; рост продуктивности и снижение трудоемкости продукции за счет мероприятий по совершенствованию организации труда и производства; снижение себестоимости 1 ед. продукции (работ, услуг) за счет внедрения и реализации мероприятий по рациональному использованию ресурсов при повышении качества продукции; рост производства за счет повышения

профессионального мастерства (квалификации) работников [45, с. 125-126]; - в третьих, в пользу применения повременной системы с нормированными заданиями высказываются специалисты, исследующие вопросы организации и оплаты труда на предприятиях промышленно-развитых стран, про что свидетельствуют следующие данные: эта система используется при определении заработной платы около 70,0% рабочих и служащих США [216, С.62]; в тех странах, где на определенном пути развития предприятий обострялся вопрос снижения издержек производства (начиная с 60-х годов XX века), традиционно изменялся подход к уменьшению числа применяемых сдельных систем (в США оценка труда работников на основе применения сдельной системы снизилась с 28% в 1958г. до 18% в 1973-1980гг., в Голландии – с 60% в 1965г до 3% в 1979г., в Норвегии – с 85% в 1969г. до 30% в 1977г.); постоянно сокращается оплата по сдельным расценкам также и на предприятиях Германии, Франции, Италии; в Японии заработная плата по сдельной системе оплаты труда составляет всего от 2,0 до 3,0% от общего заработка работников [45, с. 123-124].

Как показал опыт работы предприятий промышленно-развитых стран и передовых предприятий, входивших в состав бывшего СССР, переход на повременную оплату труда с доплатами за выполнение нормированных заданий обуславливается повышением требований к эффективному и рациональному использованию ресурсов производства, стабилизации уровня развития производства, повышением требования к улучшению качества продукции при необходимости более эффективного использования оборудования, сырья, материалов, энергии, рабочей силы. Наиболее яркими представителями среди разработчиков современных систем оплаты труда, в основе которых заключены принципы повременной оплаты с доплатами за выполнение нормированных заданий являются Митчел Фейн (разработчик системы «Improved productivity trough sharing», апробированной на ряде промышленных предприятий США с 2000г.), а также Генеральный директор

ЗАО «Галла Консалтинг Групп», применяющий аналогичную систему на этом предприятии с 2001 года [204, с. 397; 217, с. 64].

- Не менее важным условием эффективной реализации разработанных методических основ регулирования оплаты труда на принципах ресурсосбережения, наряду с применением единой для всех категорий работников предприятия повременно-премиальной системы с доплатами за выполнение нормированных заданий, является усовершенствование работы по нормированию как трудовых, так и материальных затрат на единицу конечной продукции (работ, услуг).

Для регулирования оплаты труда на промышленных предприятиях с применением единой для всех категорий работников системы оплаты труда (повременно-премиальной с доплатами за выполнение нормированных заданий), и при условии четкого учета трудовых и материальных затрат (т.е. – всех ресурсов производства) необходима комплексная реализация данного механизма на принципах ресурсосбережения.

Предлагаемые к рассмотрению Методические рекомендации, представленные в Приложении Ф, содержат следующую последовательность реализации механизма регулирования оплаты труда работников промышленных предприятий в условиях ресурсосбережения с учётом основных элементов данного механизма (рис. 3.6). Повышение степени эффективности внедрения механизма регулирования оплаты труда на предприятии, равно как и разработанных Методических рекомендаций (см. Приложение Ф) связано с выполнением ряда требований, которые необходимо учитывать (см. рис. 3.6).

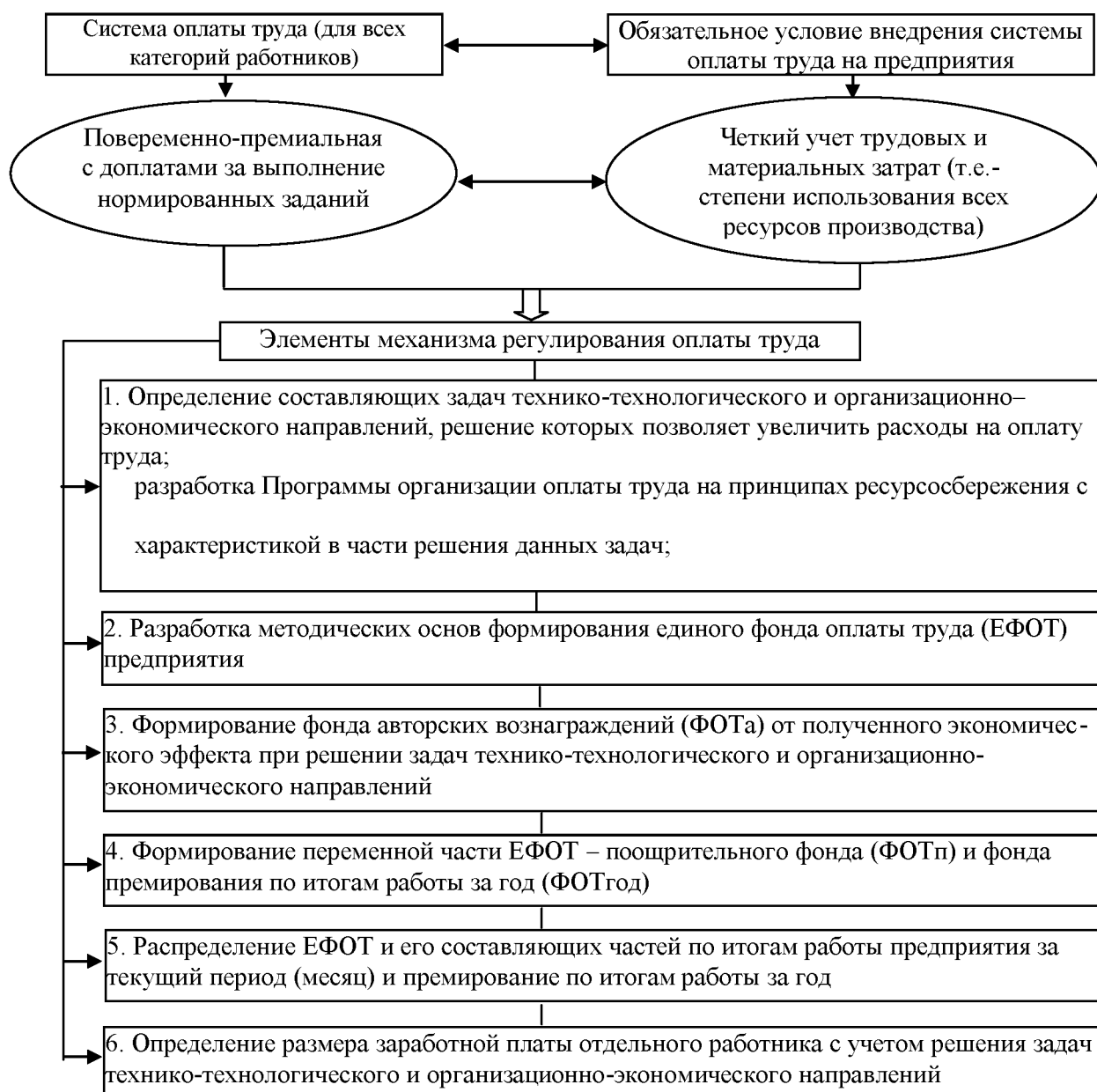


Рис. 3.6. Элементы механизма регулирования оплаты труда работников промышленного предприятия с учетом ресурсосбережения

1. На предприятии необходимо установить прямую зависимость между объемом средств, направляемых на оплату труда (ЕФОТ), являющихся частью себестоимости продукции (работ, услуг), со всеми статьями расходов в ее структуре. Таким образом, при планировании ЕФОТ на текущий период, анализируются как количественные (объем товарной и реализованной продукции, фонд рабочего времени), так и качественные показатели – сокращение расходов по структуре себестоимости реализованной продукции,

увеличение объема чистой продукции, рост эффективности труда и продуктивности производства (см. Приложение Ф, формула Ф. 2).

В общем виде, ЕФОТ предприятия рассчитывается по формуле (3.12):

$$E\Phi OT = O_{\text{чп}} \cdot N, \text{ тыс. грн.} \quad (3.12)$$

где: $O_{\text{чп}}$ – объем чистой продукции в плановом (текущем) периоде, тыс. грн.; N – норматив ФОТ на 1 грн. чистой продукции на текущий период, грн.

Норматив ФОТ на 1 грн. чистой продукции на текущий период рассчитывается по формуле (3.13):

$$N = \frac{E\Phi OT_{\text{б}}}{O_{\text{чб}}} \cdot \frac{100 \pm (\Delta E_{\text{ф}} \cdot \Delta K_{\text{е}})}{100 \pm \Delta K_{\text{е}}}, \text{ грн.} \quad (3.13)$$

где: $E\Phi OT_{\text{б}}$ – единый фонд оплаты труда предприятия в базисном периоде, тыс. грн.; $O_{\text{чб}}$ – объем чистой продукции в базисном периоде, тыс. грн.; $\Delta E_{\text{ф}}$ – экономический эффект от изменения продуктивности производства в текущем периоде, коэф.; $\Delta K_{\text{е}}$ – изменение эффективности труда в текущем периоде, %.

Методика ежемесячного расчёта ЕФОТ и его корректировка, подробно изложенные в Методических рекомендациях (Приложение Ф, п. Ф. 2), позволяет учитывать как степень рациональности использования финансовых, материальных и приравненных к ним ресурсов через изменение продуктивности производства ($\Delta E_{\text{ф}}$), так и трудовых – через изменение эффективности труда ($\Delta K_{\text{е}}$). Такой подход позволяет установить прямую зависимость между степенью использования ресурсов производства и оплатой труда.

В тоже время, разделение ЕФОТ на составляющие части (гарантированный ФОТ (ФОТг), фонд авторских вознаграждений (ФОТа), поощрительный фонд (ФОТп) и фонд премирования по итогам работы предприятия за год (ФОТгод) позволяет: - соблюдать минимальные государственные гарантии при установлении тарифных ставок (должностных окладов) на основе Генерального и отраслевых соглашений по Единой тарифной сетке (ЕТС); - устанавливать обоснованные доплаты и надбавки к

тарифным ставкам (должностным окладам) в непосредственной связи с полученным экономическим эффектом от роста продуктивности производства и решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений; - исключить необоснованность выплаты премий; - сформировать поощрительный фонд премирования работников по итогам работы предприятия за год (см. Приложение Ф., п. Ф. 2 Методических рекомендаций).

Эффективность планирования расходов на оплату труда на таких принципах подтверждается их внедрением на ряде промышленных предприятий Украины [42, с. 199; 63, с. 72-74]. В тоже время, отдельные элементы такого подхода имеются в научных разработках ученых-экономистов, а именно: Д. Славинкова в части проведения эффективного анализа отклонений материальных затрат в структуре себестоимости во взаимосвязи с прямыми трудовыми затратами [187, с. 15]; А. Шеремета в части планирования расходов от роста чистой прибыли предприятия на основе повышения технического и организационного уровня производства и эффективного использования природных ресурсов [213, с. 81]; М. Дьяченко в части разработки методических подходов прироста ФОТ от увеличения чистой прибыли [76, с. 79].

2. В разработке «Программы организации оплаты труда на принципах ресурсосбережения» (далее – Программа), которая содержит рекомендации в части решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений, непосредственное участие принимают работники всех подразделений предприятия (см. Приложение X, Приложение Ф., п. Ф 1.9 Методических рекомендаций). При этом учитывается, что участие в разработке Программы работников всех подразделений предприятия, которые в соответствии со своими функциональными обязанностями являются ответственными лицами за решение поставленных задач и, соответственно, имеют право на вознаграждение за их реализацию, позволяет устранить психологические барьеры, которые могут возникнуть в

трудовом коллективе при внедрении повременно-премиальной системы оплаты труда с доплатами за выполнение нормированных заданий [173, с. 40]. Именно при разработанной Программе возможно повысить качество всего процесса нормирования труда, которое по определению представляет собой «основу организации труда на предприятии (вид деятельности по управлению предприятием), направленным на установление оптимальных соотношений между расходами и результатами труда...» [174, с. 98].

3. В соответствии с Программой в части делегирования функциональных обязанностей подразделениям в достижении целей поставленных задач, обеспечивающих получение экономического эффекта на предприятии, для их работников разрабатываются нормированные задания (см. Приложение Ц; Приложение Ф, п. Ф. 1.10 Методических рекомендаций).

Нормированное задание представляет собой комплексную укрупненную норму на объем работ, которую должен выполнить работник или коллектив работников (звено, бригада, отдел, бюро и др.) за определенный период времени (день, неделя, месяц) с соблюдением требований к качеству продукции (работ, услуг) [162, с. 23; 174, с. 135].

В основе, при разработке качественного нормированного задания следует учитывать ряд обстоятельств, которые отмечают ученые-экономисты и специалисты в области организации и оплаты труда: во – первых, при разработке нормированных заданий нельзя рассматривать организацию и нормирование труда лишь с позиции ужесточения норм на рабочих местах основного производства; во – вторых, организация и нормирование труда должны быть стимуляторами роста его эффективности при учете всех факторов технико-технологического порядка, влияющих на производительность труда, эффективность использования материальных ресурсов, техники и технологии, рациональное использование финансовых ресурсов, что доказывает необходимость разработки нормированных заданий для всех категорий промышленно-производственного персонала; в – третьих, при разработке нормированных заданий следует произвести бизнес-

диагностику каждого рабочего места с целью его своевременного оснащения и обеспечения необходимыми средствами производства, технологией, оснасткой, безопасными условиями труда, объективной оценкой уровня квалификации конкретного работника на данном рабочем месте [95, с. 76]; в – четвертых, процесс внедрения нормированных заданий должен быть основан на широком применении нормативов численности в отношении всех категорий работников, что позволит определить как технологическую трудоемкость, так и трудоемкость обслуживания и управления производством, а также требуемый профессионально-квалификационный состав всех исполнителей и произвести обоснованный расчет затрат на оплату их труда; эффективность реализации данного мероприятия основана на применении таких методов изучения затрат рабочего времени на каждом рабочем месте, как фотография рабочего времени (ФРВ) и хронометраж рабочего времени на основе имеющейся нормативной базы – положениями ст. 85-89 КЗоТ Украины, Рекомендациями о порядке разработки и утверждении межотраслевых и отраслевых норм труда, одобренных Приказом Минтруда и социальной политики Украины от 17.10.2003г. № 283 [2, с. 39-40; 127, с. 72; 124, с. 76; 182, с. 59].

Следует отметить, что при выполнении данных условий реализации Программы, устраняется главное противоречие в оценке труда рабочих основного производства и работников вспомогательного производства, отмеченные нами в предыдущих разделах при анализе продуктивности на всех уровнях – от локального до национального (см. разделы 2.1, 2.2), что приводит к разбалансированности между оплатой и производительностью труда [43, с. 190; 66, с. 209; 69, с. 120; 152, с. 96].

4. С учётом выполнения вышеизложенных требований (см пп. 1-3), составляющим элементом в реализации механизма регулирования оплаты труда является порядок формирования ЕФОТ предприятия, рассмотренный нами в Приложении Ф (п. Ф. 2 Методических рекомендаций).

Необходимо отметить следующие составляющие элементы разработанного порядка формирования ЕФОТ.

Первоочередным условием является расчет гарантированного ФОТ (ФОТг), включающие гарантированные законодательством и нормами отраслевых соглашений выплаты, предназначенные работникам с учётом их квалификационного уровня и занимаемой должности. Та доля вознаграждения, которая направляется на оплату труда за конкретный его результат – получение экономического эффекта, аккумулируется в фонде авторских вознаграждений (ФОТа). Аналогичные принципы такого подхода, впервые предложенного российским ученым-экономистом, д.э.н., проф. Б.М. Генкиным, позволяют соизмерить в денежном исчислении реальный вклад наемного работника в конечный результат работы предприятия и установить обоснованную дифференциацию его основного (тарифного) заработка за счет доплат (надбавок) в текущем периоде [39, с. 311; 42, с. 200].

Преимущества применения нормативного метода расчёта ФОТ выделены и д.э.н., проф. Н.А. Волгиным, который отмечает следующее: - “Норматив ФОТ как доли “очищенного” дохода предприятия определяется и корректируется с учетом гарантированного минимального *ФОТ*, ... который является базовым при расчете *ФОТ* текущего периода; ... увеличенный размер которого направляется на дополнительную оплату труда ежемесячно...” [32, с. 72]. Схожую точку зрения к определению ЕФОТ на текущий период на основе нормативного метода, его увязки с количественными и качественными показателями и выделения в нем основной и дополнительной (поощрительной) части имеют учёные-экономисты Челябинского филиала Института экономики УрОРАН д.э.н. В. Белкин и д.э.н. Н. Белкина, разработавшие и внедрившие в практику систему “РОСТ”, с успехом апробированную на ряде предприятий в различных отраслях промышленности в 1998-2000гг. – Шадринском автоагрегатном заводе, Управлении федеральной почтовой связи Пермской области, ряде

предприятий машиностроения, металлургии, легкой и пищевой промышленности [19, с. 70].

Изложенные принципы формирования ЕФОТ с применением нормативного метода и разделение его на основную (базовую) тарифную часть (более 50,0%) и дополнительную (поощрительную) находят своё отражение в практической деятельности как на малых, так и на крупных предприятиях в Украине и Российской Федерации: производственной фирме “Астра” и коллективном предприятии “Кировоградская недвижимость” (г. Кировоград, Украина) [177, с. 47], ОАО “ЛУКОЙЛ” и ЗАО “Гала Консалтинг Групп” (Российская Федерация) [142, с. 57; 217, с. 64; 218, с. 78].

5. При формировании фонда авторских вознаграждений (ΦOT_a) в соответствии с разработанной методикой (см. Приложение Ф., п.п. Ф. 2.9 и Ф. 3 Методических рекомендаций), следует учитывать, что доплаты и надбавки, аккумулируемые в данной части ЕФОТ предприятия, являются прямым результатом эффективного труда и экономического эффекта, который получает предприятие при решении технико-технологических и организационно-экономических задач, обеспечивающих улучшение качественных показателей хозяйственной деятельности предприятия.

В структуре ЕФОТ ΦOT_a рассчитывается нами по формуле (3.14):

$$\Phi OT_a = E\Phi OT - \Phi OT_2 = d\Phi OT\mathcal{E}_j, \text{ тыс. грн.} \quad (3.14)$$

где $d\Phi OT\mathcal{E}_j$ – часть экономического эффекта, образуемого в ходе решения j -й задачи технико-технологического или организационно-экономического направления, направляемого на оплату труда конкретных работников (авторов), участвующих в их решении, в виде доплат (надбавок) к тарифной ставке (должностному окладу) в текущем периоде, тыс. грн..

Для формирования ΦOT_a на предприятии ежемесячно рассчитывается экономический эффект от решения той или иной задачи, обеспечивающих рост продуктивности производства, по специально разработанным формам (см. Приложение Ф., табл. Ф. 3 – Ф. 14). В данном случае, полученный

экономический эффект является основой изменения дополнительной заработной платы работников предприятия в виде доплат (надбавок) в пределах ЕФОТ, что, с одной стороны – исключает его перерасход, а с другой – служит основой дифференциации тарифных ставок и должностных окладов в пределах «вилки» между установленными разрядами по ЕТС.

Условно расчёт $ФОТa$ от решения j -й задачи ($ФОТaj$) представлен нами по формуле (3.15):

$$ФОТaj = \Delta Э.э j \times ФОТб, \text{ тыс. грн.} \quad (3.15)$$

где: $\Delta Э.э j$ – часть экономического эффекта от реализации j -й задачи, направляемого в $ФОТa$, коэф. (%); $ФОТб$ – фонд оплаты труда базисного периода, тыс. грн.

Таким образом, данный вид выплат является:

- с одной стороны: видом дополнительного заработка работника (автора), связанного с его трудовыми успехами и изобретательностью, качественным выполнением производственных заданий и трудовых функций (согласно ст. 2 Закона Украины “Про оплату труда” от 24.03.1995г. и приказа Госкомстата Украины “Об утверждении инструкции по статистике заработной платы” от 13.01.2004г. № 5) [3; 10, с. 8];

- с другой: частью основной заработной платы работника (автора), связанной с вознаграждением за выполненную работу в соответствии с установленными нормами (нормированными заданиями), и являющейся отображением уровня квалификации работника и сложности его труда при дифференциации размера заработной платы по разработанной тарифной сетке (согласно Приказа Госкомстата Украины “Об утверждении Инструкции по статистике заработной платы” от 13.01.2004г. №5, ст. 6 Закона Украины “Про оплату труда”, ст. 96 КЗоТ Украины) [2; 3; 10, с. 9].

При этом, если в $ФОТг$ аккумулируется та часть тарифного заработка работника, которая представляет собой минимальные государственные гарантии в соответствии с действующим законодательством и нормами

отраслевых соглашений, то в ФОТа – именно та часть, которая отображает действительный квалифицированный уровень и изменяется в пределах “вилки” при действующей тарифной системе оплаты труда (ЕТС). В этом случае, квалифицированный уровень работника определяется при обоснованном расчете качественных показателей, отражающий экономический эффект при решении задач технико-технологического и организационно-экономического направлений, и который в своей основе содержит перечень функциональных обязанностей работника в соответствии с занимаемой должностью по требованиям ЕТКС в части установленных нормированных заданий (см. Приложения Ц, Ш).

Таким образом, в *ФОТа* аккумулируется именно та часть основного заработка работника, которая при выполнении нормированных заданий и достижении экономического эффекта позволяет обеспечить прирост тарифной части заработной платы в соответствии с функциональными обязанностями работника, обоснованного расчета “вилки” между минимальными и максимальными коэффициентами его тарифной ставки (должностного оклада) и отображением сложности его труда с дифференциацией по ЕТС (см. Приложение Ш) [67, с. 65, 67]. При этом, при некачественном выполнении нормированных заданий, что возможно рассчитать при определении экономического эффекта от решения отдельной задачи (см. Приложение Ф., п. Ф. 1.3 Методических рекомендаций), базовая тарифная ставка (должностной оклад) работника понижается с его переводом в более низкую тарификационную группу [68, с. 94].

Вместе с этим, работники структурных подразделений, участвующие в успешной реализации конкретных задач и получающие за это материальное вознаграждение из *ФОТа*, имеют возможность использовать для дальнейшей их реализации средства инновационного фонда, образуемого при получении экономического эффекта в текущем периоде (см. Приложение Ч).

6. Образование поощрительного фонда оплаты труда по итогам работы предприятия за текущий период – месяц (ΦOT_n) и фонда премирования по итогам работы за год ($\Phi OT_{год}$) в пределах ЕФОТ является средством дополнительного вознаграждения работников за решение комплексной задачи по разработке и реализации всех мероприятий, обеспечивших экономию ресурсов производства и рост его продуктивности (см. Приложение Ф., пп. Ф.2.9(г) и Ф.4 Методических рекомендаций).

В общем виде ΦOT_n и $\Phi OT_{год}$ рассчитываются по формулам (3.16), (3.17):

$$\Phi OT_n = E\Phi OT - \Phi OT_{\varepsilon} - \Phi OT_a, \text{ тыс. грн.} \quad (3.16),$$

$$\Phi OT_{год} = \Phi OT_{н.т} - \sum E\Phi OT_j, \text{ тыс. грн.} \quad (3.17)$$

где: обозначения $E\Phi OT$, ΦOT_{ε} , ΦOT_a приведены в формулах (3.12 – 3.14); $\Phi OT_{н.т}$ – фонд оплаты труда текущего периода, рассчитанный по результатам работы предприятия в базисном и текущем году по разработанной методике (см. Приложение Ф, пп. Ф.2.4), тыс. грн.;

$\sum E\Phi OT_j$ – величина ежемесячно рассчитанного единого фонда оплаты труда в каждом j -м месяце, определенная путём суммирования значений ЕФОТ за январь – декабрь текущего периода нарастающим итогом, тыс. грн.

При определении $\Phi OT_{год}$ и расчете $\Phi OT_{н.т}$ текущего периода на предприятии заполняется разработанная форма отчетности по оплате труда (см. Приложение Ф, табл. «Ф2/ОТ»).

Таким образом, предлагаемая система премирования, представляющая собой вид дополнительной заработной платы (ΦOT_n , $\Phi OT_{год}$), включает премии, непосредственно связанные с выполнением производственных заданий и функций работников, что полностью соответствует трактовке в таком нормативном акте, как Инструкция по статистике заработной платы Госкомстата Украины [10, с. 9], и представляет собой вознаграждение за трудовые успехи и изобретательность – как вид дополнительной заработной платы (согласно ст. 2 Закона Украины “Про оплату труда”) [3].

Предложенная система формирования поощрительного фонда имеет ряд преимуществ и характеризуется теми особенностями, которые свойственны организации премирования в странах с развитой рыночной экономикой: - премии выдаются только в том случае, когда происходит реальный рост продуктивности производства и снижаются издержки производства [151, с. 328-329]; они мотивируют каждого работника к повышению эффективности труда с учетом “адресности” их выплат на основе рассчитанных показателей при решении технико-технологических и организационно-экономических задач; - повышается уровень мотивации работников к рационализаторству и достижению трудовых успехов в работе, так как средства премирования образуются при расчете конкретного экономического эффекта и росте продуктивности производства [92, с. 61]; - в предлагаемой нами системе премирования учитываются одновременно все факторы, характеризующие рациональность использования ресурсов производства, а именно – производительность труда – как фактор использования трудовых ресурсов (что характерно для системы Скэнлона); чистая продукция – как фактор использования финансовых материальных и приравненных к ним ресурсов производства (что характерно для системы Ракера); эффективность труда – как фактор использования рабочего времени (что характерно для системы Фейна) [25, с. 74-75].

Следует также отметить, что в основе разработанной системы премирования заложен принцип стоимостного анализа, позволяющего повысить мотивацию работников к снижению затрат на единицу продукции (работ, услуг) – как источнику роста их дохода [29, с. 121].

7. Для повышения уровня эффективности регулирования механизма с учетом ресурсосбережения на предприятии необходимо обеспечить единообразие при формировании средств, направляемых на оплату труда работников при распределении ЕФОТ между структурными подразделениями.

При этом следует учитывать, что: - ФОТ структурного подразделения представляет собой долю в ЕФОТ предприятия и образуется по тем же самым компонентам, что и на предприятии в целом, – гарантированный ФОТ, фонд авторских вознаграждений, поощрительный фонд и фонд премирования подразделения по итогам работы за год (см. Прил. Ф., п. Ф.5 Методических рекомендаций); - принцип расчёта компонентов ФОТ структурного подразделения является аналогичным тому, который применяется для их расчета на предприятии в целом (при расчете ЕФОТ); - если при расчёте гарантированного фонда оплаты труда подразделения возможно руководствоваться лишь штатным расписанием и тарифными ставками (должностными окладами) работников структурного подразделения с учетом дифференциации минимальных тарифных коэффициентов, то при варьировании тарифными ставками (должностными окладами) в пределах “вилки” и образовании *ФОТа* необходимо учитывать КТВ работников структурного подразделения и степень их участия в решении задач технико-технологического и организационно-экономического направлений (см. Прил. Щ); - принцип расчета КТВ работников подразделения также определяет его роль в поощрительном фонде (по итогам работы за месяц) и фонде премирования по итогам работы за год.

В общем виде, принцип распределения ЕФОТ между структурными подразделениями в течении текущего периода (месяца) представлен нами в формулах (3.18), (3.19).

$$\Phi OT_i = \Phi OT_{zi} + \Phi OT_{ai} + \Phi OT_{ni}, \text{ тыс. грн.} \quad (3.18)$$

или

$$\Phi OT_i = ((\Phi OT_z \cdot D_i) + (d\Phi OT_{z_j} \cdot KTB_i)) + \Phi OT_{ni}, \text{ тыс. грн.} \quad (3.19)$$

где: ΦOT_{zi} – гарантированный фонд оплаты труда *i*-го структурного подразделения, тыс. грн; ΦOT_z – гарантированный фонд оплаты труда предприятия, тыс. грн.; D_i – доля гарантированного фонда оплаты труда *i*-го структурного подразделения в текущем периоде, установленная с учетом минимальных государственных гарантий и норм Генерального и отраслевых

соглашений по единой тарифной сетке (ЕТС), включая обязательные надбавки и доплаты, долей единиц; ΦOT_{ai} – фонд авторских вознаграждений i -го структурного подразделения, тыс. грн.; ΦOT_a – фонд авторских вознаграждений предприятия, тыс. грн.; $d\Phi OT_{zj}$ – изменение ΦOT предприятия, рассчитанного на основе экономического эффекта от решения конкретной j -й задачи технико-технологического и организационно-экономического направлений при формировании ΦOT_a , тыс. грн.; KTB_i – коэффициент трудового вклада работников i -го структурного подразделения в решение j -й задачи технико-технологического и (или) организационно-экономического направлений при формировании ΦOT_a , долей единиц; $d\Phi OT_{zj} \cdot KTB_i$ – суммарное изменение ΦOT_a при решении j -х задач технико-технологического и организационно-экономического направлений с учетом KTB i -го структурного подразделения, тыс. грн.; ΦOT_{ni} – поощрительный фонд оплаты труда i -го структурного подразделения на текущий период (месяц), образуемого по остаточному принципу за вычетом средств, предназначенных на оплату труда из ΦOT_{zi} и ΦOT_{ai} , тыс. грн.

Более подробно процедура распределения ЕФОТ между структурными подразделениями, в том числе – по его компонентам, представлена нами в Приложении Ф. (п. Ф.5 Методических рекомендаций).

8. При выполнении вышеперечисленных требований к регулированию оплаты труда на предприятии (пп. 1-7), определение размера заработной платы отдельного работника неразрывно связано с формированием и распределением ЕФОТ и его составляющих частей, что позволяет достичь единообразия при оценке конечных результатов работы всего трудового коллектива и каждого его работника.

Эффективность такого подхода к определению размера заработной платы отдельного работника предприятия связана с делением заработной платы на основную и дополнительную, оценкой степени выполнения каждым работником нормированных заданий, определением КТВ каждого работника при распределении заработка между членами трудового коллектива внутри

структурного подразделения, применением ЕТС и разработанной тарифной сетки, усовершенствованием процедуры проведения аттестации работников всех категорий промышленно-производственного персонала (см. Приложение Ф., п. Ф.6 Методических рекомендаций).

Схематически структура заработной платы с доплатами (надбавками) и премиями за выполнение нормированных заданий, обеспечивающих рост продуктивности производства, с учетом источника ее формирования и выплат представлена на рисунке 3.7:



Рис. 3.7. Структура заработной платы работника при повременной оплате труда с учетом источников ее формирования и выплат

В общем виде заработная плата работника ($Z_{n.p}$) по данной системе оплаты труда рассчитывается по формуле (3.20):

$$Z_{n.p} = d\Phi OT_{z_i} + d\Phi OT_{a_i} + d\Phi OT_{n_i} + d\Phi OT_{g_i}, \quad (3.20)$$

где: $d\Phi OT_{2i}$ – доля заработной платы работника в гарантированном фонде оплаты труда подразделения (ΦOT_{2i}), состоящая из выплат по тарифной ставке (должностному окладу) ($Zn.z.p$) и доплат и надбавок к тарифной ставке (должностному окладу), предусмотренных нормами действующего законодательства ($Zd.z.p$), грн.; $d\Phi OTa_i$ – доля заработной платы работника в фонде авторских вознаграждений подразделения (ΦOTa_i), состоящая из доплат и надбавок к тарифной ставке (должностному окладу) за решение задач технико-технологического и (или) организационно-экономического направлений, обеспечивших получение экономического эффекта при выполнении нормированных заданий ($\sum Dz_{ip}$), грн.; $d\Phi OTn_i$ – доля заработной платы работника в поощрительном фонде подразделения (ΦOTn_i), состоящая из ежемесячных компенсационных выплат (премий) за разработку и реализацию мероприятий по экономии ресурсов и рост продуктивности производства ($Пэ.p.p$), грн.; $d\Phi OTгод_i$ – доля заработной платы работника в годовом фонде премирования работников подразделения ($\Phi OTгод_i$), состоящая из ежемесячных компенсационных выплат (премий) по итогам работы предприятия за год и рост продуктивности производства ($Пгод.p$), грн.

Для определения доли заработной платы работника в каждой составляющей части ФОТ подразделения рекомендуется использовать наиболее прогрессивный метод распределения заработной платы между членами трудового коллектива (i -го подразделения) – пропорционально сложности труда и отработанному времени с учетом коэффициента трудового вклада ($КТВ$).

Методические подходы к расчёту заработной платы работника ($Zn.p$) по её составляющим компонентам подробно изложены в Приложении Ф. (п. Ф.6, формулы ф.58 – ф.65), что, в более подробном виде позволяет нам представить заработную плату работника по формуле (3.21):

$$\begin{aligned}
Zn.p = & [(Zn.z.m \cdot K_1) \cdot K_2 + 3d.z.p] + \left[\sum \frac{C_{вp} \cdot Dz_i p}{C_{вz_i} \cdot Nz_i} \right] + \left[\frac{\Phi OT n_i}{\sum_{i=1}^{i=p} \Phi PB_p^\phi} \cdot \Phi PB_p^\phi \right] + \\
& + \left[\frac{\Phi OT z o d_i}{\sum_{i=1}^{i=p} N_i \cdot Tp \min_i} \cdot Tp \min \right], \text{ грн.}
\end{aligned} \tag{3.21}$$

Пояснения к обозначениям формулы (3.21)

а). $[(Zn.z.m \cdot K_1) \cdot K_2 + 3d.z.p]$ – средства, выплачиваемые работнику из гарантированного фонда структурного подразделения ($Zn.z.p.$), где: $Zn.z.m$ – минимальная тарифная ставка рабочего 1 разряда, грн.; K_1 – профессионально-квалификационный коэффициент работника, ед.; K_2 – коэффициент рабочего времени работника, ед.; $3d.z.p$ – доплаты и надбавки к тарифной ставке (должностному окладу) работника, предусмотрены нормами действующего законодательства, грн.

Профессионально-квалификационный коэффициент работника (K_1) рассчитывается по формуле (3.22):

$$K_1 = Tp : T_1 = Tp.min : Tmin, \text{ коеф.} \tag{3.22}$$

где: Tp – тарифная ставка (должностной оклад) работника, грн.; T_1 – тарифная ставка работника 1-го разряда, грн.; $Tp.min$ – минимальная тарифная ставка (должностной оклад) работника за месяц, грн.; $Tmin$ – минимальная тарифная ставка (должностной оклад) работника 1-го разряда за месяц, грн.

Коэффициент рабочего времени работника (K_2) рассчитывается по формуле (3.23):

$$K_2 = \Phi PB_p^\phi \div \Phi PB_p^n, \text{ коеф.} \tag{3.23}$$

где: ΦPB_p^ϕ – фактически отработанное рабочее время работником в текущем периоде (месяце) по таблице, час.; ΦPB_p^n – планируемое рабочее время на одного работника в текущем периоде (месяце) в соответствии с балансом, час.

$$б). \sum \frac{C_{вp} \cdot D_{zi_p}}{C_{вz_i} \cdot Nz_i} - \text{средства, выплачиваемые работнику из фонда}$$

авторских вознаграждений подразделения (**Зн.а.р.**), где: $C_{вp}$ – среднее значение диапазонов «вилки» работника данной профессионально-квалификационной группы, соответствующее установленному разряду; D_{zi_p} – часть прироста в $\Phi O T a$ подразделения, полученная при решении i -й задачи, обеспечивший экономический эффект, в реализации которой участвовал работник и выполнил нормированные задания, грн.; $C_{вz}$ – среднее значение диапазонов «вилки» всех работников подразделения, принявших участие в решении i -й задачи; Nz_i – количество работников подразделения, принявших участие в реализации i -й задачи и которым устанавливаются доплаты (надбавки) за ее решение при условии выполненных нормированных заданий, чел.

$$в). \frac{\Phi O T n i}{\sum_{i=1}^{i=p} P B^{\phi}} \cdot \Phi P B_p^{\phi} \quad \text{средства, выплачиваемые работнику из}$$

поощрительного фонда структурного подразделения (**Пэ.р.р.**), где: $\Phi O T n i$ – поощрительный фонд i -го подразделения, грн.; $\sum_{i=1}^{i=p} \Phi P B^{\phi}$ – фактический фонд рабочего времени работников i -го подразделения, в течение месяца, час.; $\Phi P B_p^{\phi}$ – фактический фонд рабочего времени работника i -го подразделения, в течение месяца, час.

$$г). \left[\frac{\Phi O T_{год.i}}{\sum_{i=1}^{i=p} N_i \cdot T p \min_i} \cdot T p \min \right] \quad \text{средства, выплачиваемые работнику из}$$

годового фонда премирования структурного подразделения (**Пгод.р.**), где: $\Phi O T_{год.i}$ – годовой фонд премирования работников i -го подразделения, грн.; N_i – количество работников i -го подразделения на конец года соответствующей профессионально-квалификационной группы, чел.; $T p \min_i$ – минимальная тарифная ставка (должностной оклад) каждого работника i -го подразделения в соответствии с профессионально-квалификационной

группой, грн.; *Tr.min* – минимальная тарифная ставка (должностной оклад) работника в соответствии с профессионально-квалификационной группой на конец года, грн.

Разработка методических подходов определения заработка отдельного работника включает в себя наиболее эффективные элементы, применяемые как в теоретическом, так и в практическом аспектах. Так, в Методических рекомендациях (Приложение Ф, п.6 Методических рекомендаций) учтены важнейшие элементы тарифной системы оплаты труда, которые применялись как в условиях плановой экономики на предприятиях бывшего СССР, так и не утратили своей актуальности в рыночных условиях [162, с. 5-6]. К таковым относятся: - тарифные ставки и оклады; - тарифные сетки; - тарифно-квалификационные справочники и Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий (ЕТКС), представляющие собой сборники систематизированного перечня квалификационных характеристик, определяющих объем профессиональных знаний и трудовых навыков, которыми должен обладать работник определенного разряда и профессии [49, с. 53, 55; 174, с. 178, 180, 189].

По нашему мнению, отказ от применения элементов тарифного регулирования оплаты труда при расчете заработка работника, который свойственен отдельным ученым-экономистам, нарушает по своей сути сами принципы редукации труда – с теоретической точки зрения, не воспринимается специалистами и руководителями отечественных промышленных предприятий – с практической точки зрения и приводит к нарушению норм действующего законодательства Украины в части соблюдения условий тарификации, которые предусмотрены в отраслевых соглашениях.

Как показывает опыт работы промышленных предприятий, именно на основе унифицированной ЕТС система оплаты труда становится более гибкой при расчете межтарифной дифференциации с помощью “вилки” в схеме тарифных ставок и должностных окладов [147, с. 62-72; 179, с. 190;

205, с. 68]. Даже в так называемых «бестарифных моделях оплаты труда» обнаруживаются основные элементы тарифной системы и сходство с применением традиционного французского элемента стимулирования – широкого диапазона “вилки” размеров оплаты труда для различных квалифицированных групп работников в пределах унифицированной ЕТС [205, с. 46-57; 162, с. 89]. Аналогичные подходы доказаны научными сотрудниками Государственного учреждения НИИ социально-трудовых отношений (г. Луганск), в том числе, и на малых предприятиях, что подтверждается апробацией соответствующих Методических рекомендаций, проведенных в 2004г. Министерством труда и социальной политики Украины в Киевской и Луганской областях [140, с. 25, 40].

Практики отмечают, что применение тарифной системы оплаты труда с возможностью варьирования тарифной ставки (должностного оклада) в пределах “вилки” в современных условиях организации заработной платы не только желательно, но и необходимо [177, с. 78]. В то же время, обязательным элементом в применении тарифной системы оплаты труда должно стать усовершенствование системы аттестации работников на предприятии, которую в условиях применения гибких (плавающих) тарифных ставок (должностных окладов), целесообразно проводить два раза в год, что будет способствовать стимулированию повышения квалификации и результативности труда каждого работника и улучшению показателей хозяйственной деятельности предприятия в целом [42, с. 152]. Проведение аттестации, с точки зрения оценки работника на его соответствие занимаемой должности и квалификационному уровню, может быть усовершенствовано с помощью применения методов, таких как: “Аттестация 360°”, “Центр оценки” (Assessment Center), «Управления по целям» (МВО) [48, с. 45].

Сущность предложенных Методических основ совершенствования механизма регулирования оплаты труда с учётом продуктивности и технико-экономического состояния предприятия, позволили разработать

Методические рекомендации, доведенные до уровня их апробации и практического применения (см. Приложение Ф., раздел 3.3). Их внедрение заключается в комплексной реализации задач технико-технологических и организационно-экономических направлений, при решении которых повышается продуктивность производства и нейтрализуются негативные факторы, отрицательно воздействующие как на развитие предприятия в целом, так и на рост доходов его работников в частности.

При этом, предложенные методические подходы к оценке личного вклада работника в получение экономического эффекта, позволяющего увеличить расходы на оплату труда, основанные на четком учете и контроле за использованием всех ресурсов производства (время, материалы, энергия, финансы, техника и др.), позволяют производить обоснованную выплату вознаграждения на основе роста продуктивности производства, повышения эффективности труда работников и работы предприятия в целом.

Результаты апробации Методических рекомендаций представлены в Разделе 3.3 и Приложениях Э, Ю, Я монографии.

3.3. Реализация механизма регулирования продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения и его эффективность

Современный этап развития отечественного производства связан с международной интеграцией Украины в ЕС и ВТО, что станет для украинских предприятий, в первую очередь – ареной конкурентной борьбы за сбыт собственной продукции не только на внешнем, но и на внутреннем рынке. В этих условиях первоочередным направлением в формировании и реализации стратегии развития любого предприятия, равно, как и роста дохода его работников, должно стать разработка и внедрение в практику мотивационных и стимулирующих механизмов организации оплаты труда с условием, что размер средств, направляемых на оплату труда находится в прямой зависимости не только от изменения количественных показателей финансово-хозяйственной деятельности предприятия и его трудового коллектива (объем изготовления и реализации продукции), но и от изменения основного качественного показателя – продуктивности производства. Именно при анализе данного показателя, как было отмечено нами ранее в предыдущих разделах, предприятие имеет возможность обоснованно планировать расходы на оплату труда в зависимости от степени рациональности использования ресурсов производства [54, с.45; 138, с.16].

При этом, именно от качественного решения задач повышения технико-технологического и организационно-экономического уровня производства, способствующих росту его продуктивности, должно зависеть увеличение заработной платы именно тех работников, которые своим трудом обеспечили эффективное внедрение новой и модернизацию действующей техники и технологии, автоматизацию производственных процессов, разработали и освоили новые конкурентоспособные виды продукции, применили новые прогрессивные материалы и энергоносители, усовершенствовали организацию труда и его нормирование, усовершенствовали организацию производства и структуру управления,

повысили квалификацию, разработали и реализовали мероприятия по экономии ресурсов производства [42, с.127]. При реализации механизма регулирования оплаты труда работников промышленных предприятий именно таким образом – т.е. на принципах ресурсосбережения, возможно достичь приоритетов внешнеэкономической политики Украины и обеспечить конкурентоспособность отечественных производителей при интеграции в ЕС и ВТО именно на тех принципах, которые отмечены в статье 1 Регламента Совета ЕС № 905/98: - «...Рост доходов работников при уменьшении общих затрат производства за счет совершенствования технического и организационного уровня...» [58, с.223].

Эффективность реализации методических основ регулирования оплаты труда с учётом факторов, влияющих на технико-экономическое состояние предприятия, представленные нами в Методических рекомендациях (Прил.Ф), может быть достигнута при соблюдении всех элементов данного механизма на принципах ресурсосбережения (см. раздел 3.2, рис. 3.6). В свою очередь эффективность реализации механизма регулирования оплаты труда работников промышленных предприятий на принципах ресурсосбережения позволяет улучшить конкурентоспособность предприятия и повысить продуктивность производства в прямой зависимости от оперативного решения задач каждым его работником за счёт устранения “уравниловки” в оплате труда, повышения уровня мотивации работников к высокопродуктивному и эффективному труду, сокращения потерь ресурсов производства на каждом рабочем месте – как средству роста доходов работников предприятия, роста продуктивности.

Эффективность реализации разработанного нами механизма регулирования оплаты труда работников промышленных предприятий на принципах ресурсосбережения доказана апробацией Методических рекомендаций, которая проведена: - Министерством труда и социальной политики Украины на отдельных предприятиях Украины в различных видах промышленной деятельности в 2005 году; - авторами данной монографии на

хозрасчетном отдельном структурном подразделении Департамента морского и речного транспорта Украины Открытого Акционерного Общества “Украинское Дунайское пароходство” - “Килийский судостроительно-судоремонтный завод” (г. Килия, Одесской обл.) в 2005-2006 гг. и в Акционерном Обществе Открытого Типа “ЕМЕС” (г. Луганск) в 2005-2006 гг., результаты которых внедрены в производство.

Результаты апробации комплексной реализации Методических рекомендаций по регулированию оплаты труда работников промышленных предприятий с учетом ресурсосбережения представлены на примере АООТ “ЕМЕС” в Приложениях Э, Ю, Я. В общих чертах нами проанализирована эффективность их реализации также на ХОСП “Килийский судостроительно-судоремонтный завод” (табл. 3.4).

Как видно из табл. 3.4, нерациональное использование материальных и приравненных к ним ресурсов, с финансовой точки зрения характеризующееся значительным увеличением материальных, энергетических, других операционных расходов и расходов на управление и обслуживание производства, стало причиной уменьшения расходов на оплату труда (*ФОТ*) и значительным сокращением численности промышленно-производственного персонала с 2002 по 2004гг. как на АООТ “ЕМЕС”, так и на ХОСП “Килийский судостроительно-судоремонтный завод”. Экономия на оплате труда, связанная со стремлением предприятий сдерживать рост себестоимости и установить конкурентоспособную цену на продукцию (работы, услуги) (про что свидетельствует также уменьшение доли *ФОТ* как в объеме товарной и реализованной продукции, так и в себестоимости) в 2004 году привело к падению объема реализации и снижению уровня средней заработной платы при росте производительности труда.

Таблица 3.4

Сравнительная характеристика основных количественных экономических показателей во взаимосвязи с оплатой труда на АООТ “ЕМЕС” и ХОСП “Килийский судостроительно-судоремонтный завод” в 2002-2005 гг.

Показатель, обозначение, единица измерения	Значение показателя (предприятие/год)							
	АООТ “ЕМЕС”				ХОСП “Килийский судостроительно-судоремонтный завод”			
	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Объем товарной продукции (От), тыс. грн.	90125,0	95484,0	93562,0	107861,2	48216,5	51494,6	52326,5	59419,0
Объем реализованной продукции (Ор), тыс. грн.	88149,0	88500,0	87490,0	106051,8	47950,5	49200,1	47319,6	56144,8
Себестоимость реализованной продукции (Ср), тыс. грн.	84965,0	86050,0	86580,0	95867,0	40320,0	46020,1	46900,4	50225,0
в т.ч. по статьям затрат:								
- материальные расходы (Мр), тыс. грн.	60325,2	63677,0	64935,0	65868,2	24192,0	28532,5	29547,3	27331,3
- энергетические расходы (Эр), тыс. грн.	8496,5	10326,0	11121,2	10737,2	3628,8	5062,2	5159,0	4771,4
- амортизационные отчисления (Ар), тыс. грн.	2548,9	1720,0	865,8	2424,0	2016,0	2301,0	938,0	3023,8
- расходы на управление и обслуживание производства (Ур), тыс. грн.	4248,3	5163,0	5194,8	4609,5	1612,8	2761,2	3752,0	3003,2
- другие операционные расходы (Др), тыс. грн.	3398,6	1721,5	1731,6	1422,7	2822,4	3681,6	4221,0	3264,6
Фонд оплаты труда (ФОТ), тыс. грн.	2703,8	2196,1	1871,2	3600,4	2419,2	2301,0	1876,0	3264,6
Фонд рабочего времени (ФРВ), тыс.чел./час	1090,0	1185,0	1210,0	1278,8	1030,9	1076,2	974,4	1336,1
Численность промышленно-производственного персонала (Ч), чел.	608	605	501	511	506	472	406	586
Средняя заработная плата (СЗ), грн.	374,30	302,50	311,20	587,15	398,42	406,25	385,06	464,59
Доля ФОТ в объеме товарной продукции (dФОТ _т)=(ФОТ:От)х100, %	3,00	2,30	2,00	3,34	5,02	4,47	3,59	5,49
Доля ФОТ в объеме реализованной продукции (dФОТ _р)=(ФОТ:Ор)х100, %	3,07	2,48	2,14	3,39	5,05	4,68	3,96	5,81
Доля ФОТ в себестоимости реализованной продукции (dФОТ _с)=(ФОТ:Ср)х100, %	3,18	2,55	2,16	3,76	6,00	5,00	4,00	6,50
Производительность труда (Пт)=(От:Ч), тыс.грн./чел.	148,2	157,8	186,8	211,1	95,3	109,1	128,9	101,4
Производительность труда (Пт)=(От:ФРВ), грн./час.	82,7	80,6	77,3	84,3	46,8	47,8	53,7	44,5

Наиболее четко негативные тенденции 2000 – 2004 гг. характеризуются при анализе оценочных показателей – продуктивности производства и

эффективности труда, рассчитанных нами по методике, который приведен в таблице 3.5.

Таблица 3.5

Расчёт основных качественных экономических показателей, характеризующих продуктивность производства и оплату труда на АООТ “ЕМЕС” и ХОСП “Килийский судостроительно-судоремонтный завод” в 2002-2005гг.

Показатель, обозначение, единица измерения	Расчет показателя	Значение показателя (предприятие/год)							
		АООТ “ЕМЕС”				ХОСП “Килийский судостроительно-судоремонтный завод”			
		2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Объем чистой продукции (Оч), тыс. грн.	$Oч = Op - Mp - Эp - Ap - Up - Дp^{(1)}$	9131,5	5892,5	5373,2	20990,2	13678,5	6861,6	3702,3	14750,5
Изменение продуктивности производства (ΔЕф), коэф.	$\Delta E\Phi = \frac{(Opn \cdot Cp\delta)}{(Opb \cdot Cpн)}^{(2)}$	-	0,992	0,983	1,095	-	0,899	0,944	1,108
Изменение эффективности труда (Ке), %	$Ke = \left[\frac{(Oчн \cdot \Phi P B \delta)}{(Oчб \cdot \Phi P B н)} - 1 \right] \cdot 100^{(3)}$	-	-40,6	-10,7	+269,6	-	-51,9	-40,4	+184,2
Норматив ФОТ на 1 грн. чистой продукции (N), грн.	$N = \frac{\Phi OT \delta \cdot 100 \pm \exists \phi \cdot Ke}{Oчб} \cdot \frac{100 \pm \zeta e}{100 \pm \zeta e}^{(4)}$	-	0,298	0,374	0,372	-	0,194	0,348	0,542
Расчетный ФОТ планового периода (ФОТп), тыс. грн.	$\Phi OTп = Oчн \cdot N^{(5)}$	-	1755,9	2009,6	7808,4	-	1331,2	1288,4	7994,8
Фактический ФОТ предприятия в плановом периоде (ФОТ), тыс. грн.	- ⁽⁶⁾	2703,8	2196,1	1871,2	3600,4	2419,2	2301,0	1876,0	3264,6
Разница между ФОТп и ФОТ (ΔФОТ), тыс. грн.	$\Delta \Phi OT = \Phi OT - \Phi OTп$	-	+440,2	-138,2	-4208,0	-	+969,8	+587,6	-4730,2

Пояснение: 1. Объем чистой продукции (Оч) рассчитан по данным табл. 3.4 каждого проанализированного периода (года). 2. При расчёте изменения продуктивности производства (ΔЕф) использованы данные табл. 3.4, где (Opн) и (Cпн) – соответственно значение плановых (расчетных периодов), а (Opб) и (Cрб) – базисные по отношению к расчетному показателю соответствующего периода. 3. При расчёте изменения эффективности труда (Ке) использованы данные табл. 3.4 (ФРВ) и табл. 3.5 (Оч), где (ФРВн) и (Очн) – соответственно значения плановых (расчетных) периодов, а (ФРВб) и (Очб) – базисных по отношению к расчетному показателю соответствующего периода. 4.

При расчете норматива ФОТ на 1 грн. чистой продукции (N) использованы данные табл. 3.4 ($\Phi OT\bar{b}$) и табл. 3.5 ($Oчб$, ΔEf , K), где ($\Phi OT\bar{b}$) и ($Oчб$) – соответственно значения базисных периодов по отношению к расчетному показателю соответствующего периода, в котором рассчитаны изменения продуктивности производства и эффективности труда. 5. При расчете ФОТ планового периода (ΦOTn) использованы рассчитанные показатели ($Oчn$) и (N) на данный период. 6. Фактический ФОТ предприятия в плановом периоде определен в табл. 3.4.

Анализируя данные табл. 3.4, 3.5 можно констатировать, что на изменение объема ФОТ и обоснованный рост средней заработной платы в 2005 году на предприятиях существенное значение оказало изменение именно тех оценочных показателей, которые отображают эффективность использования, как материальных и приравненных к ним (продуктивность производства), так и трудовых (эффективность труда) ресурсов производства.

Наиболее четко такая зависимость прослеживается при пересчете динамики изменения проанализированных основных количественных и качественных показателей в проценты, изображенная на рисунке 3.8 (а, б).

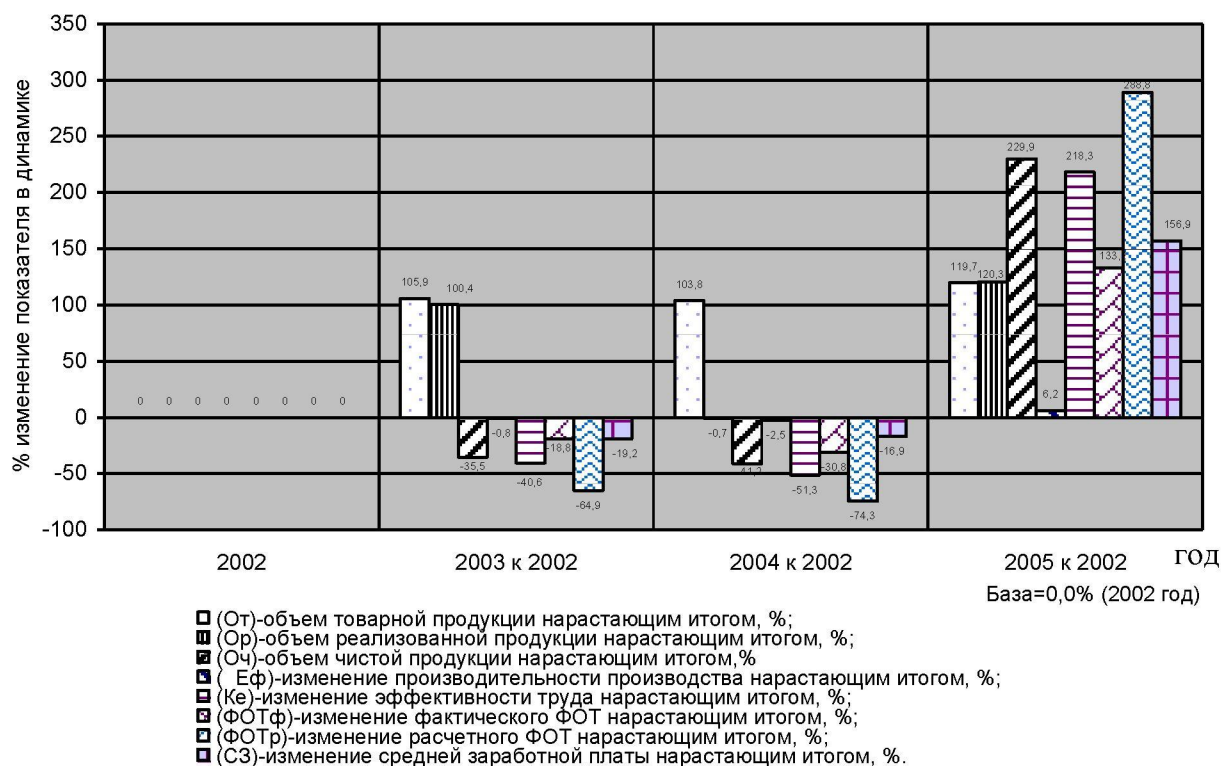


Рис. 3.8 (а) АООТ «ЕМЕС»

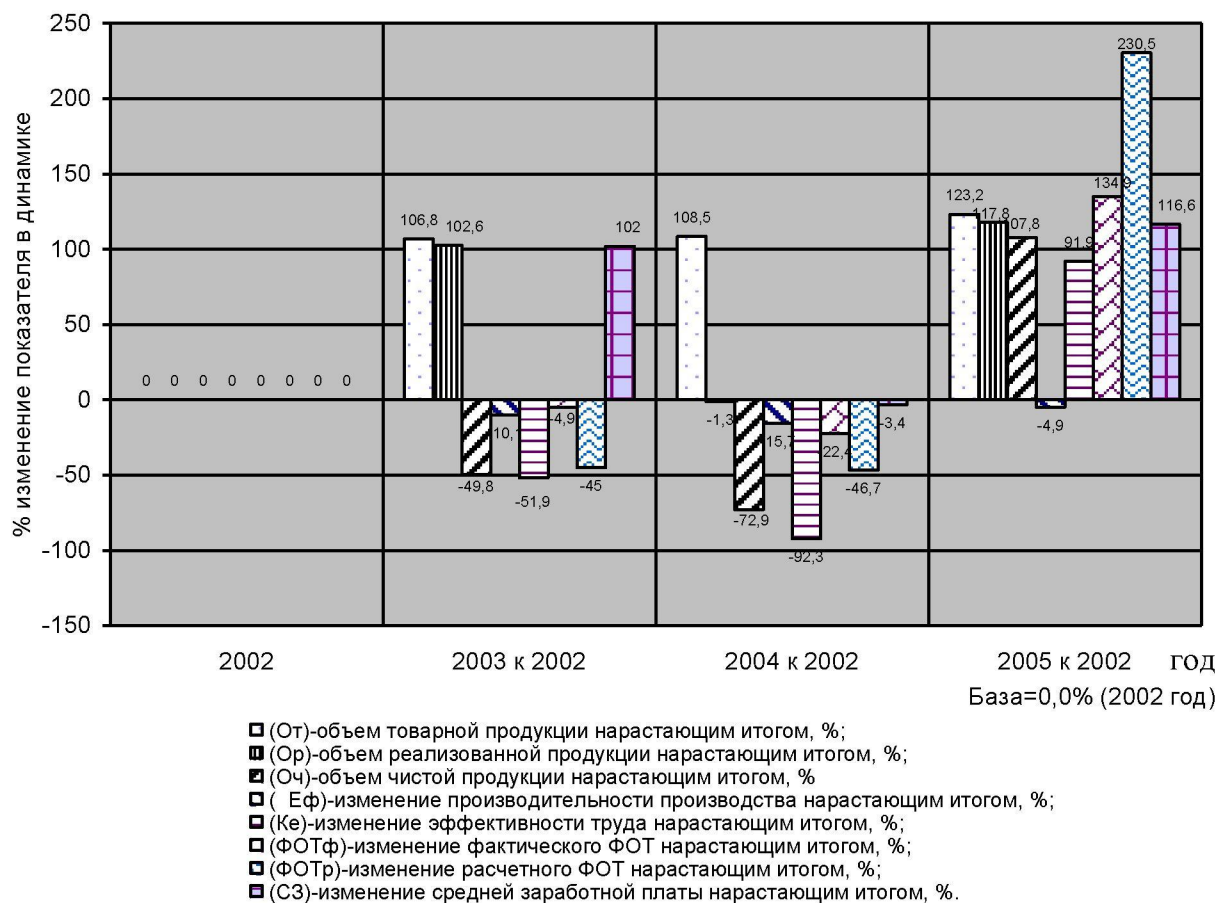


Рис. 3.8 (б) ХОСП «Килийский судостроительно-судоремонтный завод»

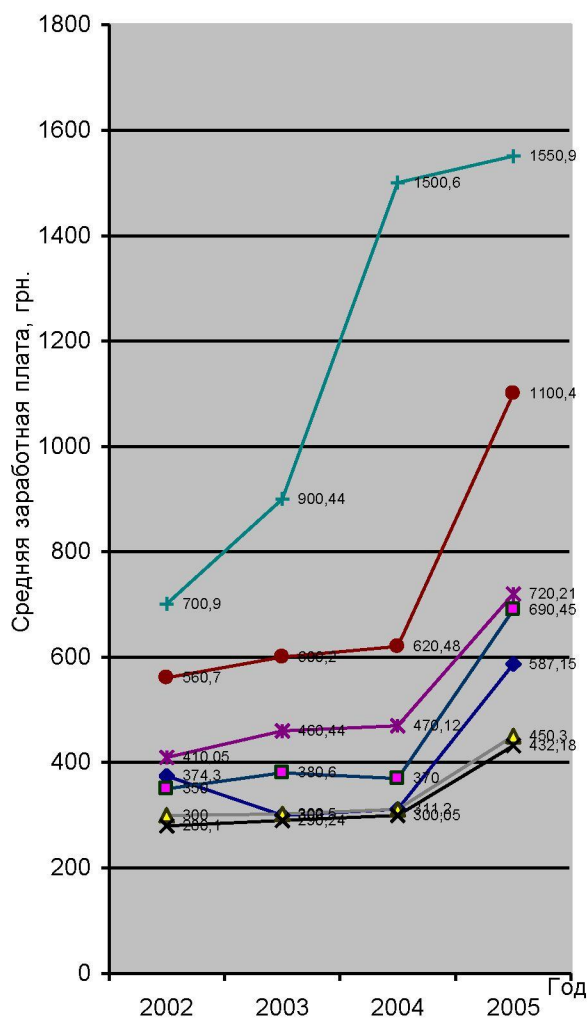
Рис. 3.8 Динамика основных оценочных показателей на предприятиях, внедривших в 2005г. Методические рекомендации по регулированию оплаты труда в условиях ресурсосбережения

Как свидетельствуют данные рис. 3.8 (а, б), не смотря на рост товарной и реализованной продукции в 2003г., и товарной в 2004г., на предприятиях в этот период наметилась устойчивая тенденция к снижению фактического ФОТ (ФОТф) вследствие падения продуктивности производства и эффективности труда, уменьшению размера средней заработной платы не смотря на значительное сокращение численности промышленно-производственного персонала и рост, в связи с этим, производительности труда в 2004г. Данные тенденции связаны с уменьшением объема чистой продукции, что привело к росту ее себестоимости вследствие иррационального использования материальных и приравненных к ним ресурсов производства и, как следствие – уменьшению доли ФОТ в

структуре себестоимости. При этом следует отметить, что уменьшение фактического ФОТ (ФОТф) на предприятиях было гораздо меньшим, чем расчетного (ФОТр), что свидетельствует о необоснованности расходов на оплату труда работников в сравнении с эффективностью их работы.

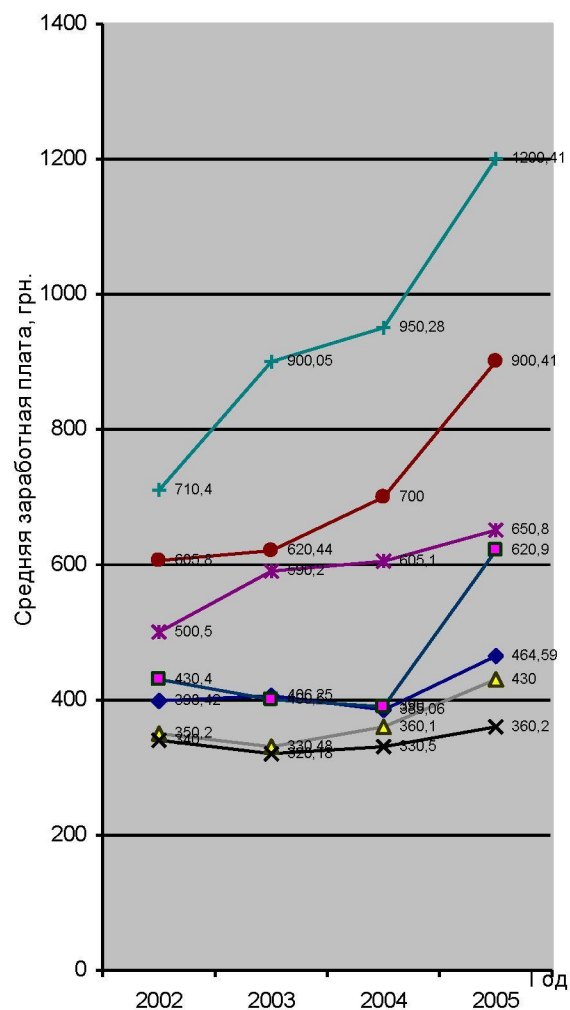
Анализ системы оплаты труда на данных предприятиях в период ухудшения динамики рассмотренных оценочных показателей (2002-2004гг.) выявил ключевые негативные тенденции в ее организации, связанные с разбалансированностью в оценке труда различных категорий работников, отсутствием эффективной системы формирования и распределения ФОТ, неэффективностью тарифного регулирования, отсутствием мотивационных механизмов к рациональному использованию ресурсов производства.

Так, применяя сдельно-премиальную систему оплаты труда для рабочих основного производства и повременно-премиальную для других категорий промышленно-производственного персонала, отсутствие эффективной системы нормирования на рабочих местах вспомогательного производства привело к ужесточению требований к рабочим, непосредственно изготавливающим продукцию (сдельщикам) - с одной стороны, и дестимулированию эффективного труда работников с повременной оплатой. При этом, ужесточение требований к снижению трудоемкости на рабочих местах основного производства и отсутствие механизмов оценки обеспечения такого снижения на рабочих местах вспомогательного производства привело к ухудшению психологического климата в коллективе, увольнению основных рабочих вследствие снижения их заработка – с одной стороны, и необъективной оценке труда работников других категорий – с другой (рис. 3.9 (а, б); 3.10 (а, б)).



- в среднем по предприятию
- рабочие основного производства (все профессионально-квалификационные группы);
- ▲ рабочие вспомогательного производства (все профессионально-квалификационные группы);
- ✕ технические служащие (все категории)
- ✱ специалисты (все категории)
- профессионалы (все категории)
- +— руководители (все категории)

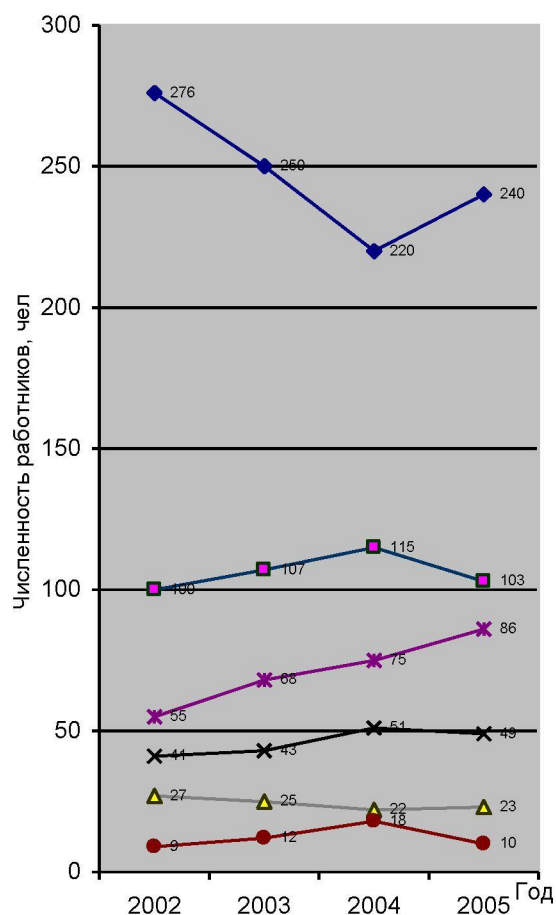
Рис. 3.9 (а) АОТ «ЕМЕС»



- в среднем по предприятию
- рабочие основного производства (все профессионально-квалификационные группы);
- ▲ рабочие вспомогательного производства (все профессионально-квалификационные группы);
- ✕ технические служащие (все категории)
- ✱ специалисты (все категории)
- профессионалы (все категории)
- +— руководители (все категории)

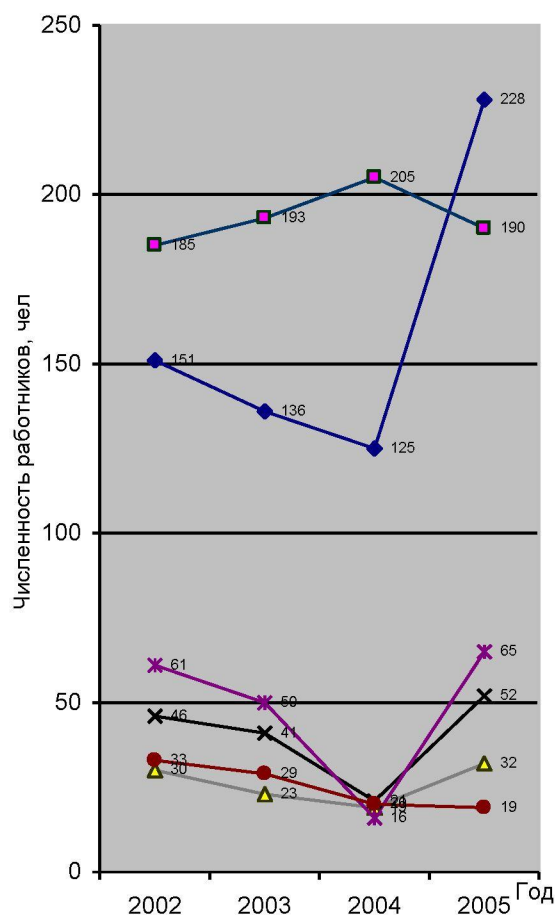
Рис. 3.9 (б) ХОСП «Килийский судостроительно-судоремный завод»

Рис. 3.9 Динамика изменения за 2002-2005гг. средней заработной платы по различным категориям работников на предприятиях, внедривших в 2005г. методические рекомендации по регулированию оплаты труда в условиях ресурсосбережения



- ◆ рабочие основного производства (все профессионально-квалификационные группы)
- рабочие вспомогательного производства (все профессионально-квалификационные группы);
- ▲ технические служащие (все категории)
- × специалисты (все категории)
- ✱ профессионалы (все категории)
- руководители (все категории и ранги)

Рис. 3.10 (а) АОТ «ЕМЕС»



- ◆ рабочие основного производства (все профессионально-квалификационные группы)
- рабочие вспомогательного производства (все профессионально-квалификационные группы);
- ▲ технические служащие (все категории)
- × специалисты (все категории)
- ✱ профессионалы (все категории)
- руководители (все категории и ранги)

Рис. 3.10 (б) ХОСП «Ки́лийский судостроительно-судоремный завод»

Рис. 3.10 Динамика изменения за 2002-2005гг. численности различных категорий работников на предприятиях, внедривших в 2005г. Методические рекомендации по регулированию оплаты труда в условиях ресурсосбережения

Очевидно (рис. 3.9, 3.10), что внедрение Методических рекомендаций предприятиями в 2005г. способствовало установлению обоснованной

дифференциации заработной платы у различных категорий работников и её связи с изменением оценочных показателей, характеризующих продуктивность производства и эффективность труда, рассмотренных нами на рис. 3.8 и в табл. 3.5. При этом рост заработной платы происходил одновременно с увеличением количества работающих на предприятиях.

Усовершенствование тарифного регулирования и перевод всех категорий работников на повременно-премиальную систему оплаты труда с доплатами за выполнение нормированных заданий, обеспечивающих рост продуктивности производства, позволило установить обоснованную дифференциацию между основной заработной платой и дополнительной в пределах ФОТ (рис. 3.11).

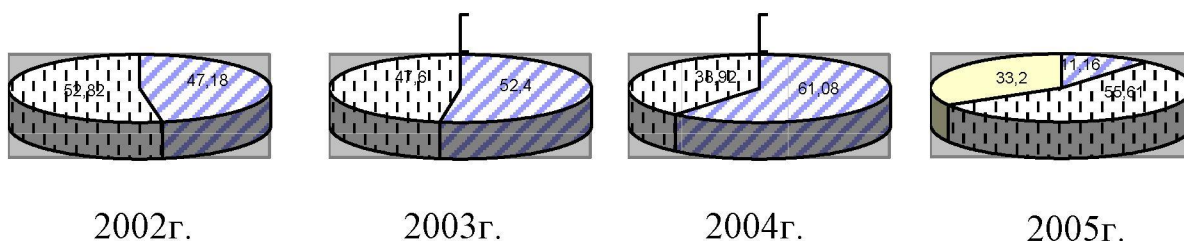


Рис. 3.11 (а) АОТ «ЕМЕС»

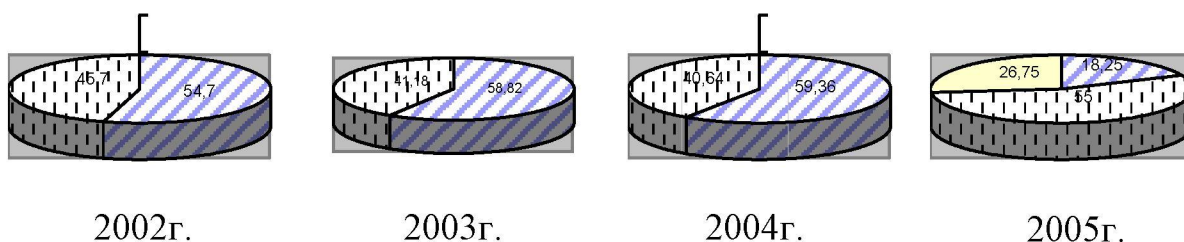


Рис. 3.11 (б) ХОСП «Килийский судостроительно-судоремный завод»

■ основная (тарифная) заработная плата (ФОТосн.), в том числе □ - из фонда авторских вознаграждений (ФОТа) в пределах «вилки», %; ▨ дополнительная (надтарифная) заработная плата (ФОТп) – поощрительные и компенсационные выплаты в виде премий, %

Рис. 3.11 Структура ФОТ в 2002-2005гг. на предприятиях, внедривших в 2005г. Методические рекомендации по регулированию оплаты труда с учетом ресурсосбережения

Как видно на рис. 3.11, превышение надтарифной части заработной платы именно в период ухудшения оценочных показателей (см. рис. 3.8,

табл. 3.4, 3.5), что уже является признаком парадоксальности с теоретической точки зрения, свидетельствует об утрате стимулирующей функции заработной платы как экономической категории и отсутствии эффективной системы организации оплаты труда на предприятиях в 2002-2004 гг. В тоже время, переход предприятий на регулирование оплаты труда с учётом ресурсосбережения в 2005г. повысил стимулирующую функцию заработной платы и упорядочил систему выплат доплат, надбавок и премий.

Начиная с подготовительного этапа регулирования оплаты труда в условиях ресурсосбережения, проведенного на предприятиях в декабре 2004 - январе 2005 года и позволившего руководству, руководителям структурных подразделений, ведущим специалистам и профессионалам внедрить Программу (см. Приложение X), разработать нормированные задания для работников всех структурных подразделений, трудовыми коллективами были обсуждены и одобрены все изменения, которые потребовалось внести в коллективные договора – как обязательное условие реализации новой стратегии организации оплаты труда в рамках норм, определяющих социально-трудовые отношения. В результате, с 2005 года существенно изменились ключевые элементы механизма регулирования оплаты труда на данных предприятиях, что наглядно представлено в таблице 3.6.

Как свидетельствует характеристика основных элементов регулирования оплаты труда на предприятиях, выбравших стратегию ресурсосбережения и внедривших соответствующие Методические рекомендации (табл. 3.6), в данном механизме подверглись существенному реформированию все составляющие, что изменило подходы к оценке труда работников в прямой связи с конечными результатами работы всего предприятия.

**Основные элементы механизма регулирования оплаты
труда на АООТ «ЕМЕС» и ХОСП «Килийский
судостроительно-судоремонтный завод»**

Составляющий элемент регулирования оплаты труда	Предприятие / период			
	АООТ «ЕМЕС»		ХОСП «Килийский судостроительно-судоремонтный завод»	
	До перехода на механизм ресурсосбережения и апробации Методических рекомендаций (2002-2004гг)	После перехода на механизм ресурсосбережения и внедрение Методических рекомендаций (с 2005г)	До перехода на механизм ресурсосбережения и апробации Методических рекомендаций (2002-2004гг)	После перехода на механизм ресурсосбережения и внедрение Методических рекомендаций (с 2005г)
1	2	3	4	5
Форма оплаты труда	Сдельная (для рабочих основного производства); повременная (для других категорий работников)	Повременная (для всех категорий работников)	Сдельная (для рабочих основного производства); повременная (для других категорий работников)	Повременная (для всех категорий работников)
Система оплаты труда	<u>Тарифная:</u> Сдельно-премиальная (для рабочих основного производства); простая повременно-премиальная (для вспомогательных рабочих и технических служащих); повременно-премиальная (для профессионалов и специалистов, руководителей); контрактная (для руководителей высшего звена управления)	<u>Тарифная:</u> Повременно-премиальная с доплатами (надбавками) за выполнение нормированных заданий (для всех категорий работников); контрактная с учетом выполнения нормированных заданий работниками подразделения (для первых руководителей высшего звена управления и руководителей структурных подразделений)	<u>Тарифная:</u> Прямая сдельная (для рабочих основного производства); простая повременно-премиальная (для технических служащих); повременно-премиальная (для специалистов, профессионалов и руководителей); контрактная (для первого руководителя)	<u>Тарифная:</u> Повременно-премиальная с доплатами (надбавками) за выполнение нормированных заданий (для всех категорий работников); контрактная с учетом выполнения нормированных заданий работниками подразделения (для первых руководителей структурных подразделений); контрактная (для первого руководителя)

Продолжение табл. 3.6

1	2	3	4	5
Планирование фонда оплаты труда	Раздельно для рабочих основного производства (по сдельным расценкам и объему выполненной работы) и для других категорий работников (по тарифным ставкам (должностным окладам) и численности)	Единообразно для всех категорий работников – по тарифным ставкам (должностным окладам) и качеству выполнения нормированных заданий на изготовление продукции (работ, услуг)	Раздельно для рабочих основного производства (по сдельным расценкам и объему выполненной работы) и для других категорий работников (по тарифным ставкам (должностным окладам) и численности)	Единообразно для всех категорий работников – по тарифным ставкам (должностным окладам) и качеству выполнения нормированных заданий на изготовление продукции (работ, услуг)
Структура фонда оплаты труда	Фонд основной заработной платы (ФОТосн.), включающий оплату по тарифу и фонд дополнительной заработной платы (ФОТп), включающий все виды доплат, надбавок, премий	<u>Для всех категорий работников:</u> Гарантированный фонд оплаты труда (ФОТг), включающий оплату по минимальному тарифу; фонд авторских вознаграждений (ФОТа), включающий доплаты (надбавки) в пределах дифференцированного тарифа за выполнение нормированных заданий; ежемесячный поощрительный фонд (ФОТп), включающий премии за экономию ресурсов производства; фонд премирования по итогам работы за год (ФОТгод.)	Фонд основной заработной платы (ФОТосн.), включающий оплату по тарифу для рабочих со сдельно оплатой труда; фонд основной заработной платы (ФОТосн.), включающий оплату по тарифу для работников с повременной оплатой труда (по категориям); фонд премирования (ФОТп) для рабочих со сдельной оплатой труда; фонд премирования (ФОТп) для работников с повременной оплатой труда	<u>Для всех категорий работников:</u> Гарантированный фонд оплаты труда (ФОТосн), включающий оплату по минимальному тарифу; фонд авторских вознаграждений (ФОТа), включающий доплаты (надбавки) в пределах дифференцированного тарифа за выполнение нормированных заданий; ежемесячный поощрительный фонд (ФОТп), включающий премии за экономию ресурсов производства; фонд премирования по итогам работы за год (ФОТгод.)
Порядок (метод) образования фонда оплаты труда и его расчета	Нормативный: по приросту объема товарной продукции и производительности труда, рассчитанной по объему товарной продукции и численности работников	Нормативный: по объему реализованной продукции и фонду рабочего времени с учетом изменения продуктивности производства и эффективности труда	«Котловой»: по определению доли ФОТ в структуре себестоимости после расчета других статей затрат	Нормативный: по объему реализованной продукции и фонду рабочего времени с учетом изменения продуктивности производства и эффективности труда

Продолжение табл. 3.6

1	2	3	4	5
Распределение фонда оплаты труда	По структурным подразделениям в зависимости от численности, тарифных ставок (должностных окладов)	По структурным подразделениям с учетом: минимальных (гарантированных) тарифных ставок (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам и численности (ФОТг); -выполнения нормированных заданий (ФОТа); - экономии ресурсов производства и роста дохода (прибыли) (ФОТп. и ФОТгод)	По структурным подразделениям основного и вспомогательного производства с учетом численности, тарифных ставок (должностных окладов)	По структурным подразделениям с учетом: минимальных (гарантированных) тарифных ставок (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам и численности (ФОТг); -выполнения нормированных заданий (ФОТа); - экономии ресурсов производства и роста дохода (прибыли) (ФОТп. и ФОТгод)
Основные показатели и условия премирования	Рост объема производства продукции (работ, услуг); снижение трудоемкости; экономия ФОТ; рост производительности труда; повышение качества продукции (работ, услуг)	Рост продуктивности производства и эффективности труда; экономия ресурсов производства (с учетом решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений)	Рост прибыли, повышение качества продукции (работ, услуг); снижение себестоимости и трудоемкости; рост производительности труда	Рост продуктивности производства и эффективности труда; экономия ресурсов производства (с учетом решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений)
Качественное содержание коллективно-договорного регулирования оплаты труда	Коллективный договор содержит: -порядок формирования и распределения ФОТ; - положение о поощрении за сохранение материальных ценностей, за снижение трудоемкости; - общее положение о премировании работников различных категорий и структурных подразделений	Коллективный договор содержит: -порядок формирования и распределения ЕФОТ (по новой методологии); - общее положение премирования за рост продуктивности производства и эффективности труда работников структурных подразделений; - Положения об экономии сырья и материалов, энергоносителей, за безаварийную работу	Коллективный договор содержит: -порядок формирования и распределения ФОТ; - условия роста заработной платы; - положение о поощрении за снижение трудоемкости, рост производительности труда, снижение себестоимости, повышение качества продукции; общее положение о премировании на предприятии	Коллективный договор содержит: - порядок формирования и распределения ЕФОТ (по новой методологии) и условия роста (снижение) основной и дополнительной заработной платы (с порядком расчета для всех профессионально-квалификационных групп работников); - Положение о поощрении за рост продуктивности производства и эффективности

Продолжение табл. 3.6

1	2	3	4	5
		оборудования, за снижение закупочных цен, за сохранение материальных ценностей, за выплату вознаграждений работникам- рационализаторам .		труда (в т.ч. – с учетом осо- бенности решения задач каждого структурного подразделения); - условия установ- ления доплат (над- бавок) и выплаты премий за эконо- мию ресурсов про- изводства, безавар- ийную работу оборудования, снижение закупоч- ных цен, повыше- ние качества про- дукции, выполне- ния нормирован- ных заданий

Более подробный анализ эффективности реализации механизма регулирования продуктивности и оплаты труда работников в условиях ресурсосбережения на предприятии, внедрившем соответствующие Методические рекомендации в 2005 году представлен нами на примере АООТ «ЕМЕС» в Приложениях Э-Я в части формирования единого фонда оплаты труда (ЕФОТ) и его составляющих частей в течение текущего периода (Приложение Э), распределения ЕФОТ по составляющим частям в течении текущего периода между структурными подразделениями (Приложение Ю), определения размера заработной платы отдельного работника за месяц и динамики средней заработной платы работников структурных подразделений предприятия в течение текущего периода (Приложение Я). Рассматривая результаты апробации становится очевидным, что объем средств, выделяемых на оплату труда (ЕФОТ) зависит от качественных показателей (продуктивность производства и эффективность труда), существенно влияющих на конечные результаты работы предприятия – реализацию продукции и объем чистой продукции (см. табл. Э-1). На рисунке 3.12 представлена данная зависимость.

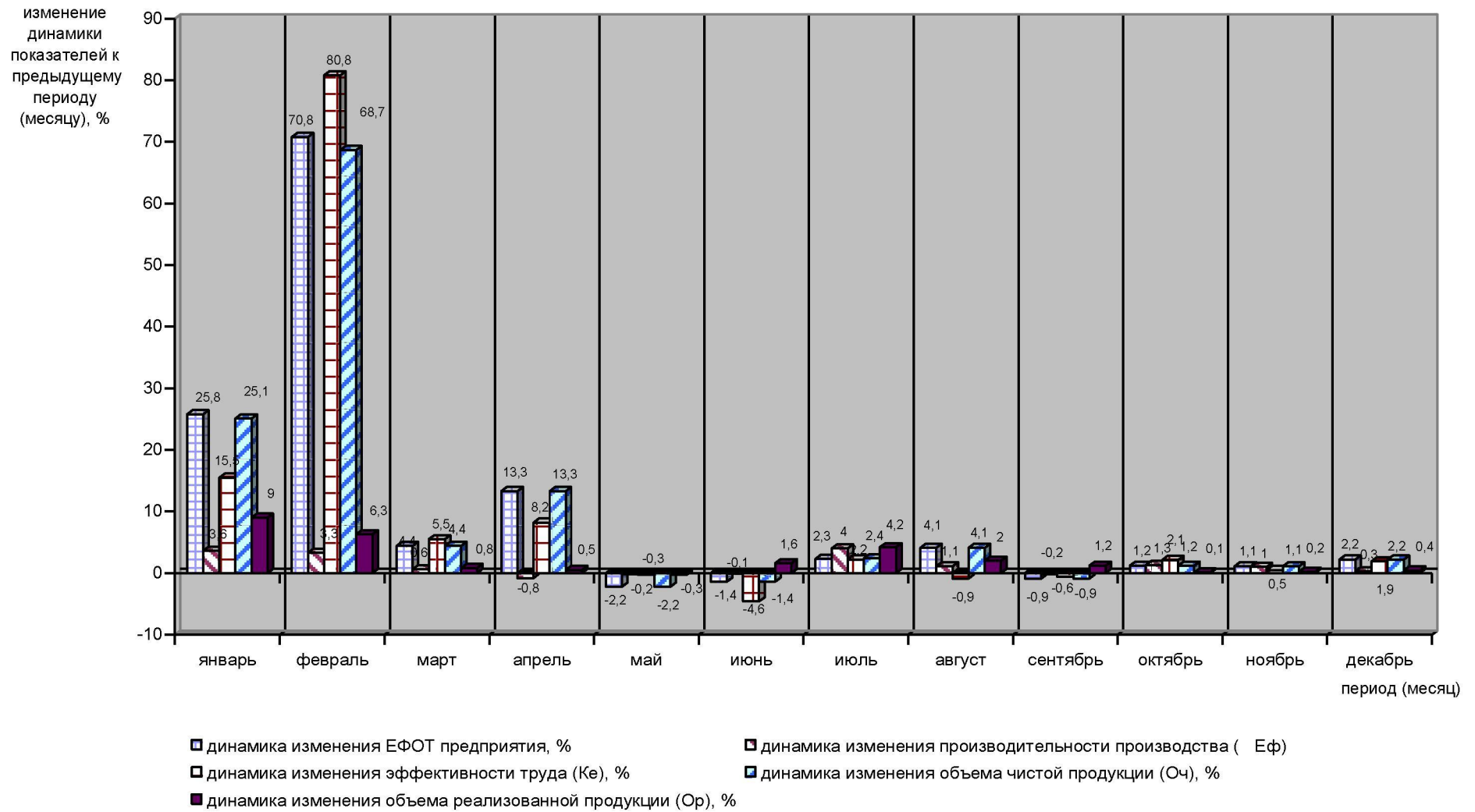


Рис. 3.12 Зависимость ЕФОТ от изменения основных качественных показателей работы АОТ «ЕМЕС» в 2005 году

Очевидно (рис. 3.12), что реформирование системы оплаты труда на АООТ «ЕМЕС» в начале текущего года способствовало значительному повышению эффективности труда, продуктивности производства, увеличению объема чистой и реализованной продукции, что обусловило значительное увеличение ЕФОТ на 96,6% за январь-февраль 2005 года. В последующие периоды динамика прироста ЕФОТ снизилась; в мае, июне и сентябре была отрицательной, что было обусловлено ухудшением всех показателей, характеризующих рациональность использования ресурсов производства. При этом, учёт нормированных заданий, характеризующих эффективность решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений, влияющих на формирование фонда авторских вознаграждений (ФОТа) и, соответственно – дифференциацию тарифных ставок (должностных окладов) в пределах «вилки», позволяет проанализировать негативные тенденции уменьшения ЕФОТ в мае, июне и сентябре по данным Приложения Э, содержащимся в таблицах Э-3 – Э-14. По данным этих таблиц можно сделать заключение о том, что причиной уменьшения ФОТа, равно как и ЕФОТ, стало неэффективное решение задач технико-технологического и организационно-экономического направлений, что привело к отрицательному экономическому эффекту, связанному с иррациональностью использования ресурсов производства.

Таким образом можно констатировать, что внедрение практики контроля за выполнение нормированных заданий позволяет своевременно корректировать доплаты (надбавки) к тарифным ставкам (должностным окладам) и производить их обоснованную дифференциацию в зависимости от степени эффективности решения технико-технологических и организационно-экономических задач работниками предприятия. При этом четкость и ясность системы расчета экономического эффекта позволяет повысить степень мотивации работников к решению поставленных перед ними задач и качеству выполнения нормированных заданий.

Не менее эффективной с точки зрения повышения уровня мотивации работников к выполнению нормированных заданий при решении вопросов рационального использования ресурсов производства и, соответственно – улучшения экономических показателей и конечных результатов работы предприятия в целом является внедрение методики распределения ЕФОТ по составляющим частям в течение года между структурными подразделениями. Так, апробация данной методики на АО «ЕМЕС» в 2005 году позволила: во-первых, упорядочить систему распределения гарантированных выплат и комплектования численности работников именно в тех структурных подразделениях, которые непосредственно изготавливают продукцию и внедряют технико-технологические разработки, обеспечивающие рациональное использование ресурсов производства – цехов основного производства, производственно-технического отдела, отделов главного технолога, энергетика, механика (см. Приложение Ю, табл. Ю-1); во-вторых, упорядочить систему установления доплат (надбавок) к тарифным ставкам (должностным окладам) работников при решении ими задач технико-технологического и организационно-экономических направлений (см. Приложение Ю, табл. Ю-3 – Ю-13); при этом учет КТВі структурного подразделения при расчете фонда авторских вознаграждений позволяет распределять средства между работниками не в зависимости от численности или тарифных ставок (должностных окладов), а с учетом конкретного вклада подразделения в получение экономического эффекта на предприятии, что имеет непосредственное отношение и к распределению поощрительного фонда оплаты труда в виде премий за экономию ресурсов производства (см. Приложение Ю, табл. Ю-14 – Ю-15).

С учётом усовершенствования системы распределения ЕФОТ между структурными подразделениями, структура ФОТі каждого из них существенно различается, что свидетельствует о «гибкости» подхода к расчету основной и дополнительной заработной платы, гарантированной и

компенсационной части ФОТ и в целом организации оплаты труда на АООТ «ЕМЕС».

При сравнении структуры ФОТ работников структурных подразделений с размером их заработной платы в среднем за 2005 год можно сделать заключение о том, что в тех подразделениях, где в структуре ФОТ_i большая доля выплат из фонда авторских вознаграждений, размер средней заработной платы выше, что свидетельствует об эффективности системы дифференциации «плавающих» тарифных ставок (должностных окладов) в пределах «вилки» и об эффективном труде работников этих подразделений при решении задач технико-технологического и организационно-экономического направлений (табл. 3.7).

Таблица 3.7

Ранжирование структурных подразделений АООТ «ЕМЕС» по доле основной заработной платы, выплачиваемой из фонда авторских вознаграждений в пределах тарифной «вилки» и по размеру средней заработной платы в 2005 году

Структурное подразделение	Доля основной заработной платы, выплачиваемой из ФОТ _i в структуре ФОТ _i и ранг подразделения по данному показателю		Размер средней заработной платы и ранг подразделения по данному показателю	
	доля, %	ранг	грн.	ранг
1	2	3	4	5
Инструментальный отдел	84,35	I	2442,54	I
Отдел кадров	70,46	II	1347,94	II
Отдел главного энергетика	58,89	III	1027,71	IV
Финансовый отдел	58,56	IV	1041,92	III
Планово-экономический отдел	57,92	V	1017,92	V
Отдел главного бухгалтера	56,01	VI	911,85	VI
Производственно-технический отдел	55,88	VII	905,38	VII
Отдел главного механика	55,06	VIII	892,52	VIII
Отдел главного конструктора	50,91	IX	820,82	IX
Управление предприятием (заводоуправление)	48,95	X	793,88	X
Отдел главного технолога	42,21	XI	694,76	XI
Отдел организации труда и заработной платы	39,35	XII	642,68	XII

Продолжение табл. 3.7

Отдел технического контроля	28,30	XII	547,84	XV
Отдел сбыта	25,98	XIV	550,29	XIV
Юридический отдел	24,05	XV	577,84	XIII
Цех № 3	14,35	XVI	461,76	XVIII
Транспортное хозяйство	14,09	XVII	462,81	XVII
Отдел материально-технического снабжения	13,60	XVIII	466,78	XVI
Цех № 1	9,97	XIX	439,82	XIX
Цех № 2	8,58	XX	434,39	XX

Таким образом, при дифференциации тарифных ставок (должностных окладов) работников подразделений предприятия АООТ «ЕМЕС» в 2005 году, с помощью контроля за выполнением нормированных заданий при решении задач, обеспечивающих рост продуктивности производства и улучшение экономических качественных показателей, была достигнута связь между формированием и распределением фонда оплаты труда и обоснованной дифференциацией заработной платы работников. В данном случае можно утверждать, что заработная плата – как экономическая категория, действительно выполнила свою основную – стимулирующую функцию при оценке труда работников предприятия.

В целом же можно констатировать, что переход предприятий, и в частности – АООТ «ЕМЕС» на регулирование системы оплаты труда с учетом ресурсосбережения позволило в течение года:

- увеличить объем товарной продукции на 15,3% и реализованной на 21,2%; сократить в структуре себестоимости реализованной продукции энергетические расходы на 3,6%, расходы на управление на 12,7%, другие операционные расходы на 21,7%; увеличить объем чистой продукции на 134,7% и ФОТ на 92,4% (Приложение Э, табл. Э-1, гр. 18/гр.4);
- произвести единовременную выплату работникам предприятия по итогам работы за год без увеличения себестоимости и ухудшения экономических показателей за счет сэкономленных средств из фонда премирования работников по итогам работы предприятия за год (ФОТгод) в

размере 1073,5 тыс.грн. с обоснованной дифференциацией данной суммы между структурными подразделениями (Приложение Э, табл. Э-2; Приложение Ю, табл. Ю-16);

- получить реальный экономический эффект от решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений большая часть которого, за вычетом расходов на оплату труда, была целенаправленно использована в течение текущего периода для формирования инновационного фонда (Приложение Ч) с целью: ввода новой и модернизации действующей техники в объеме 80,697 тыс. грн. (Приложение Э-13, табл. Э-3); внедрения новых (прогрессивных) технологий в объеме 665,300 тыс.грн. (Приложение Э, табл. Э-5); автоматизации производственных процессов в объеме 4680,84 тыс. грн; разработке и освоению новых (конкурентоспособных) видов продукции в объеме 497,655 тыс. грн. (Приложение Э, табл. Э-7); применению новых материалов и энергоносителей в объеме 2250,17 тыс. грн. (Приложение Э, табл. Э-8); совершенствованию организации и нормирования труда и снижению трудоемкости обслуживания производства в объеме 30,12 тыс. грн. и управленческого персонала в объеме 4,013 тыс. грн. (Приложение Э, табл. Э-10, Э-11); совершенствованию организации производства в объеме 2102,39 тыс. грн (Приложение Э, табл. Э-12); совершенствованию структуры аппарата управления в объеме 535,306 (Приложение Э, табл. Э-13); повышения квалификации кадров и их мотивации в объеме 25,6 тыс. грн. (Приложение Э, табл. Э-14); поощрения работников предприятия за реализацию мероприятий по экономному использованию ресурсов производства в объеме 401,679 тыс.грн. (Приложение Ю, табл. Ю-15).

Суммарный экономический эффект, полученный от решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений в течение 2005 года на АООТ «ЕМЕС» составил 11273,77 тыс. грн.

Анализируя разработанную модель эффективного труда, обеспечивающего рост продуктивности производства с учетом

необходимости решения задач, стоящих перед предприятиями Украины на современном этапе и позволяющих нейтрализовать негативное воздействие факторов внешней среды на их развитие (см. Раздел 3.1, формулы 3.10, 3.11), можно провести сравнительный анализ данной модели с той, которая была реализована на АООТ «ЕМЕС» в 2005 году. Для этого:

1. Примем суммарный экономический эффект в объеме 11273,77 тыс. грн. за «1,0» и определим степень важности решаемых на предприятии задач:

$$\text{Э.э} = 80,697 + 665,300 + 4680,84 + 497,655 + 2250,17 + (30,12+4,013) + 2102,39 + 535,306 + 25,6 + 401,679 = 11273,77 \text{ тыс. грн.} \Rightarrow \text{модель эффективного труда АООТ «ЕМЕС» в 2005 году:}$$

$$\text{Э.э} = 0,008Vz_1 + 0,059Vz_2 + 0,415Vz_3 + 0,044 Vz_4 + 0,200 Vz_5 + 0,003Vz_6 + 0,186Vz_7 + 0,047Vz_8 + 0,002Vz_9 + 0,036Vz_{10};$$

Модель эффективного труда для предприятий Украины в целом на современном этапе развития производства (см. формулу 3.11):

$$\text{Э.э} = 0,106Vz_1 + 0,112Vz_2 + 0,022Vz_3 + 0,081Vz_4 + 0,147Vz_5 + 0,032Vz_6 + 0,076Vz_7 + 0,032Vz_8 + 0,163Vz_9 + 0,229Vz_{10};$$

2. По данным таблицы Э-15 (Приложение Э) определим долю ФОТ (ЕФОТ) (его основной и дополнительной части) предприятия АООТ «ЕМЕС» в экономическом эффекте:

$$d\text{ФОТ} = 3600,4 : 11273,77 = 0,319; d\text{ФОТосн.} = (2003,400 + 1195,321) : 11273,77 = 0,284; d\text{ФОТдоп.} = 401,679 : 11273,77 = 0,035;$$

3. Сравним обе модели:

а) Модель эффективного труда на АООТ «ЕМЕС» в 2005 году (факт)

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Э.э} = 0,008Vz_1 + 0,059Vz_2 + 0,415Vz_3 + 0,044 Vz_4 + 0,200 Vz_5 + 0,003Vz_6 + 0,186Vz_7 + 0,047Vz_8 + 0,002Vz_9 + 0,036Vz_{10}; \end{array} \right.$$

где $d\text{ФОТ} = 0,319 = 31,9\%$;
 $d\text{ФОТосн.} = 0,284 = 28,4\%$;
 $d\text{ФОТдоп.} = 0,035 = 3,5\%$

б) Модель эффективного труда для предприятий Украины в целом (условие):

$$\left\{ \begin{array}{l} \text{Э.э} = 0,106Vz_1 + 0,112Vz_2 + 0,022Vz_3 + 0,081Vz_4 + 0,147Vz_5 + 0,032Vz_6 + 0,076Vz_7 + 0,032Vz_8 + 0,163Vz_9 + 0,229Vz_{10}; \end{array} \right.$$

где $d\text{ФОТ} \leq (0,289\text{Э.э} \times 100) \leq 28,9\%$;
 $d\text{ФОТосн} \geq (0,139\text{Э.э} \times 100) \geq 13,9\%$;
 $d\text{ФОТдоп} \leq (0,076\text{Э.э} \times 100) \leq 7,6\%$

где условные обозначения приведены в формулах (3.10, 3.11).

Сравнивая модели эффективного труда на АООТ «ЕМЕС» и условную – для предприятий Украины в целом можно отметить, что в части формирования ФОТ из основной и дополнительной части условия выполняются (т.е. – заработная плата выполняет свою стимулирующую функцию). Отсутствуют также признаки искусственного занижения цены труда, так как доля ФОТ на АООТ «ЕМЕС» в экономическом эффекте более, чем 28,9%.

Однако, несмотря на эффективную работу предприятия АООТ «ЕМЕС» в 2005 году и улучшение экономических показателей благодаря переходу на стратегию ресурсосбережения, доля ФОТ в объеме товарной продукции, при её увеличении по сравнению с базисным периодом в 2 раза, составила всего 3,3%; доля ФОТ в себестоимости реализованной продукции, при ее увеличении по сравнению с базисным периодом в 2,2 раза составила всего 3,8%; доля ФОТ в объеме реализованной продукции, при ее увеличении по сравнению с базисным периодом в 2,1 раза составила всего 3,4%. При росте средней заработной платы на 88,6%, ее размер составил в 2005 году 587,15 грн., что было ниже, чем в среднем по Украине.

Таким образом, не смотря на эффективность перехода на регулирование системой оплаты труда на принципах ресурсосбережения и внедрение Методических рекомендаций в 2005 году на АООТ «ЕМЕС», сравнение моделей эффективного труда позволяет определить перечень задач, которые необходимо решить предприятию для роста продуктивности производства, заработной платы и дохода как работников, так и предприятие в целом, а именно: - более эффективное внедрение новой техники и технологий и модернизация действующей; - более эффективная разработка и освоение новых (конкурентоспособных) видов продукции; - более совершенная организация и нормирование труда; - дальнейшая организация

структуры аппарата управления; - дальнейшая разработка и реализация мероприятий по экономии ресурсов производства.

Данные задачи выделены АОТ «ЕМЕС» как приоритетные по сравнению с остальными при разработке стратегии развития на 2006 год на основании бизнес-диагностики условной и фактической моделей эффективного труда, обеспечивающих рост продуктивности производства и доходов работников.

Анализируя результаты реализации механизма регулирования оплаты труда работников промышленных предприятий в условиях ресурсосбережения можно констатировать следующее: - «Внедрение механизма регулирования продуктивности и оплаты труда работников промышленных предприятий в условиях ресурсосбережения позволяет обеспечить конкурентоспособность отечественного производства за счет усовершенствования материального стимулирования работников к экономному использованию ресурсов производства, максимально приблизить размер заработной платы каждого работника к его личному вкладу в повышение продуктивности производства, внедрить систему мотивации работников к рациональному и бережному использованию всех видов ресурсов, которые используются в производственном процессе».

Таким образом, становится очевидным, что с учетом данных анализа, проведенного на макро- и микроуровнях (см. Раздел 2 монографии), а также факторов, влияющих на величину оплаты труда работников промышленных предприятий в современных условиях развития производства (см. Раздел 3, п. 3.1 монографии) можно говорить о том, что: - для повышения эффективности реализации механизма регулирования продуктивности и оплаты труда работников промышленных предприятий в условиях ресурсосбережения с точки зрения урегулирования социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками, обоснованного роста дохода работающих граждан и предупреждения фактов искусственного занижения

цены труда требуется усовершенствование государственной политики в Украине.

В этой связи нами разработаны ключевые направления Программы «Действия центральных органов исполнительной власти по реформированию социально-трудовых отношений в Украине на период до 2007 года», внесенной на рассмотрение Кабинета Министров Украины в марте 2005 года. Составляющими частями данной Программы являются (Приложение Я/1): - совершенствование тарифной системы оплаты труда работников на предприятиях и ликвидация, на этой основе, неоправданной дифференциации в оплате труда по категориям и профессиям работников, отраслей и регионов; - повышение уровня заработной платы в промышленности; - усиление контроля за системой формирования и распределения ФОТ с целью предупреждения искусственного занижения цены труда; - усовершенствование системы регулирования заработной платы на основе коллективных договоров и тарифных соглашений в системе социального партнерства; - повышение эффективности системы материальной и моральной мотивации труда; - обеспечение условий для роста производительности труда работников; - улучшение социально-психологического климата в трудовых коллективах [72, с. 29].

Необходимость усовершенствования государственного регулирования перечисленных направлений обуславливается возможностью повышения степени эффективности реализации механизма регулирования оплаты труда с учетом ресурсосбережения при его комплексном внедрении – от локального до национального уровня. Комплексность состоит в следующем: на уровне предприятия (локальный) максимально мобилизируются все имеющиеся ресурсы для повышения продуктивности производства (как за счет организационно-экономического, так и за счет технико-технологического направлений); на национальном, отраслевом и региональных уровнях усовершенствуется система защиты прав наемных работников, внедряются современные научные разработки, позволяющие повысить степень

мотивации работников к рациональному использованию ресурсов производства [62, с. 183]. Принцип комплексного разрешения данной проблемы, связанной с оплатой труда, базируется на теории рационального использования ресурсов американского экономиста П. Самуэльсона и на теории роста экономики на принципах минимизации расходов Кемпбелла Макконела и Стенли Л. Брю, подробно рассмотренных нами в Разделе 1 монографии. Признавая точку зрения этих экономистов мы считаем, что необоснованное повышение заработной платы, которое происходит одновременно с ростом «расточительности» экономики (т.е. – иррациональным использованием ресурсов производства), приводит к росту инфляции; в то же время, урегулирование экономической деятельности на принципах ресурсосбережения и создание условий для развития производства и роста заработной платы в условиях непродуктивной экономики необходимо проводить с помощью расширения функций вмешательства государства в вопросы ценообразования и регулирования заработной платы.

В то же время, не следует игнорировать и те обстоятельства, что в современных условиях «свободного» развития рыночных отношений отдельные руководители вместо повышения продуктивности на предприятиях и возможности на этой основе увеличивать заработную плату работникам, идут по пути искусственного увеличения материальных, энергетических, сырьевых расходов в структуре себестоимости, увеличения расходов на непроизводственные цели – как источника личного обогащения. И в этом случае, для предупреждения негативных последствий, необходима плодотворная работа всех сторон социально-трудовых отношений и ветвей власти, которые заинтересованы в укреплении национальной экономики и производства и повышении доходов работающих граждан. На наш взгляд, совершенствование механизма регулирования продуктивности и оплаты труда работников промышленных предприятий с учётом ресурсосбережения является средством повышения уровня экономической мощи как отдельного

предприятия и дохода его работников, так и, при комплексной реализации данного механизма – экономической мощи и конкурентоспособности национальной промышленности, государства и уровня жизни работающих граждан Украины.

Выводы к разделу 3

Проведенные исследования факторов макро- и микросреды, оказывающих существенное влияние на организацию труда и его оплату, позволили разработать наиболее эффективные методологические и практические основы регулирования оплаты труда работников промышленных предприятий в условиях ресурсосбережения, которые являются актуальными на современном этапе развития национального производства.

Как показал анализ факторов макросреды, отдельные из них оказывают угрожающее воздействие как на развитие предприятий в целом, так и на рост заработной платы их работников – в частности. Доказано, что нейтрализация негативного воздействия этих факторов возможна посредством повышения уровня мотивации работников к эффективному труду, конечной целью которого является снижение издержек производства, сокращение затрат и потерь материальных и приравненных к ним ресурсов в себестоимости единицы продукции (работ, услуг), повышение продуктивности производства. В связи с этим, в процессе исследования проведена классификация и группировка факторов внутренней среды предприятия, оказывающих существенное значение на размер заработной платы работников и связанных с воздействием факторов макросреды.

Преобразование факторов макро- и микросреды на основе методологии ресурсосбережения позволило классифицировать внутренние факторы в системе «Предприятие», определить весомость каждого из них, установить взаимосвязь между ними и степенью рациональности использования

ресурсов производства (финансовых, материальных, технических и трудовых), что позволило охарактеризовать и разработать модель оптимального значения самого понятия «эффективный труд» - как меры его оплаты в зависимости от рациональности использования ресурсов производства. На этих основах в интегральной модели определено оптимальное значение эффективности труда и сфера его приложения, обеспечивающего рост заработной платы на современном этапе развития национального производства.

Рассматривая эффективный труд в контексте ресурсосберегающей функции заработной платы и представленной методологии, нами разработаны методические подходы к управлению эффективным трудом на принципах оценки степени решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений, обеспечивающих рост продуктивности производства, где в основе – мотивация работника и справедливость оплаты его труда. В связи с этим, первоочередными направлениями в разработанных методических подходах к организации оплаты труда на предприятии выбраны такие, как материальное стимулирование, гибкость тарифной системы, объективность формирования и распределения ФОТ в прямой зависимости от выполнения нормированных заданий и решения задач, стоящих перед трудовым коллективом, на каждом рабочем месте.

Результат апробации методических рекомендаций на предприятиях показал, что решение задач технико-технологического и организационно-экономического направлений на основе разработанной системы оценки личного вклада структурных подразделений и их работников в получение экономического эффекта, основанной на чётком учете и контроле за использованием всех ресурсов производства, позволяет улучшить экономические показатели и доход как предприятия в целом, так и его работников.

С учётом комплексного анализа степени рациональности использования ресурсов производства на национальном, отраслевом и локальных уровнях и факторов, влияющих на величину оплаты труда становится очевидным, что реализация механизма оплаты труда в условиях ресурсосбережения является общегосударственной задачей, решение которой позволит повысить продуктивность национальной экономики и обеспечить рост доходов работников предприятий в зависимости от эффективности и качества их труда.

ВЫВОДЫ

В результате проведенного исследования решена научная задача по совершенствованию механизма продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения, что позволяет на практике обеспечить сбалансированность между степенью рациональности использования ресурсов производства и расходами на оплату труда.

Результаты исследования позволяют сделать следующие выводы теоретического, методического и научно-практического направлений.

1. Для успешного функционирования экономической системы (предприятия, отрасли, национальной экономики, мирового хозяйства в целом) необходимо учитывать степень рациональности использования экономических и производственных ресурсов. При рациональном их использовании на любом уровне создаются обоснованные предпосылки как для обеспечения конкурентоспособности экономической системы, так и для роста расходов на оплату труда.

2. Рассматривая сущность заработной платы - как экономической категории, в монографии теоретически обоснована ресурсосберегающая функция заработной платы и доказана ее превентивность при формировании расходов на оплату труда в условиях ресурсосбережения. Обоснование ресурсосберегающей функции заработной платы позволило сделать заключение о том, что эффективным источником увеличения средств на оплату труда является не только рост количественных показателей в результате хозяйственной деятельности (увеличение объема товарной продукции, рабочего времени, рост производительности труда и др.), но и качественных, улучшение которых зависит от эффективности труда работников и снижения расходов ресурсов на каждой стадии изготовления продукции (работ, услуг) – роста продуктивности. При этом само понятие «эффективный труд» рассмотрено в контексте рационального использования ресурсов производства, что обеспечивает рост расходов на его оплату за счёт

полученного экономического эффекта – снижения себестоимости единицы продукции (работ, услуг), роста продуктивности, чистого дохода, прибыли.

3. Определение экономической категории «ресурсосбережение» позволило в теоретическом аспекте разработать и обосновать именно тот механизм и показатели, которые наиболее четко определяют связь между эффективностью труда и размером его оплаты во взаимосвязи с рациональным использованием ресурсов и изменением продуктивности.

4. Для анализа механизма оплаты труда на национальном и отраслевом уровнях в монографии разработана методология, позволяющая установить взаимосвязь между общими оценочными показателями, характеризующими продуктивность и эффективность использования рабочей силы, и оплатой труда в динамике. В процессе анализа механизма оплаты труда на национальном отраслевом уровнях доказана иррациональность использования материальных и приравненных к ним ресурсов, установлены причины искусственного занижения цены труда, обоснована точка зрения в отношении повышения продуктивности в промышленном секторе экономики Украины.

5. Проведенные исследования на промышленных предприятиях Луганской области, гг. Харькова и Севастополя, включившие в себя анализ статистической отчетности, социологический опрос работников высшей квалификации и экспертную оценку систем оплаты труда, позволили определить «коренные» причины иррационального использования ресурсов на отраслевом и национальном уровнях, а именно: отсутствие эффективных систем мотивации работников к повышению эффективности труда и росту продуктивности производства; не эффективные методические подходы к формированию и распределению фонда оплаты труда, не позволяющие установить зависимость между расходами на оплату труда и ресурсами производства на каждой стадии производственного цикла; отсутствие методических подходов к расчету заработной платы отдельного работника в прямой зависимости от степени рациональности использования ресурсов

производства на его рабочем месте; отсутствие эффективных систем оценки труда работников вспомогательных подразделений, что связано с несовершенной системой нормирования их труда и приводит к разбалансированности между оплатой труда работников со сдельной и повременной её формами.

6. Результаты проведенных исследований позволили авторам разработать основные направления совершенствования механизма продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения на современном этапе развития отечественного производства с целью повышения степени рациональности использования ресурсов и, на этой основе – увеличения расходов на оплату труда. В монографии разработаны комплексные направления увеличения расходов на оплату труда и роста заработной платы на основе решения задач технического, технологического, организационного и экономического характера, обеспечивающих повышение продуктивности и эффективности труда, снижение себестоимости единицы продукции (работ, услуг), рост объема реализации и, как следствие – получение экономического эффекта, дополнительного дохода, рост прибыли. При решении данных задач особая роль отведена человеческому фактору, а именно: повышению степени мотивации работников на основе совершенствования процедуры формирования и распределения фонда оплаты труда и тарифного регулирования посредством применения «гибкого» тарифа для всех категорий работников.

7. Для разработки методологических и практических основ совершенствования механизма продуктивности и оплаты труда в условиях ресурсосбережения на промышленных предприятиях нами осуществлена классификация системы факторов микро- и макросреды, оказывающих влияние на эффективную работу предприятий и рост доходов их работников. Преобразование системы факторов на основе ресурсосбережения позволило определить весомость каждого из них, установить их взаимосвязь со степенью рациональности использования ресурсов производства, определить

оптимальное значение приложения труда, обеспечивающего рост заработной платы.

8. Рассматривая эффективный труд в контексте ресурсосберегающей функции заработной платы и направления совершенствования механизма оплаты труда в условиях ресурсосбережения, разработаны методические подходы к управлению эффективным трудом на принципах оценки степени решения задач технико-технологического и организационно-экономического направлений. Для повышения мотивации работников к решению этих задач и достижения сбалансированности в оплате между трудовым вкладом и полученным результатом от их решения нами усовершенствованы система материального стимулирования и коллективно-договорного регулирования оплаты труда, обеспечена гибкость тарифного регулирования, процедура формирования и распределения фонда оплаты труда в прямой зависимости от выполнения нормированных заданий, система нормирования труда всех категорий работников, методика расчета заработной платы. При этом, применение комплексного подхода к формированию и распределению единого фонда оплаты труда между структурными подразделениями по компонентам, расчет фонда авторских вознаграждений и премиального фонда в структуре единого фонда оплаты труда с помощью коэффициента трудового вклада подразделения в получение экономического эффекта от решения той или иной задачи, и варьирование тарифной ставки отдельного работника при распределении заработанных средств внутри структурного подразделения позволяет повысить ответственность всех работников за рациональное использование ресурсов, установить надлежащий контроль за их использованием и предупредить их перерасход.

9. Как показал результат апробации разработанных методических рекомендаций на промышленных предприятиях, реализация механизма продуктивности и оплаты труда работников в условиях ресурсосбережения достигается за счет повышения уровня их мотивации к эффективному труду, что способствует сокращению потерь ресурсов производства в каждом

структурном подразделении и на каждом рабочем месте, обеспечивает рост продуктивности и, соответственно – создает обоснованные предпосылки для роста расходов на оплату труда. При этом достигается сбалансированность между улучшением качественных показателей работы предприятия в целом и качеством труда его работников – с одной стороны, и увеличением дохода работодателя и наемных работников - с другой.

10. Разработанные методологические подходы к организации труда на принципах рационального использования ресурсов, и обоснование эффективности реализации методических подходов регулирования оплаты труда в условиях ресурсосбережения на конкретных промышленных предприятиях доказывает необходимость совершенствования механизма оплаты труда на всех уровнях экономики – от локального до отраслевого и национального. В этой связи, внедрение методических рекомендаций и разработанной программы усовершенствования государственного регулирования оплаты труда в Украине позволит повысить продуктивность национальной экономики, обеспечить рост конкурентоспособности отечественных предприятий и повысить доходы работников в зависимости от эффективности и качества их труда.

ПРИЛОЖЕНИЯ