

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ
УКРАИНСКАЯ ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ АКАДЕМИЯ

В. Н. КОВАЛЕВ

РОЛЬ ТРУДА В ФОРМИРОВАНИИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ

МОНОГРАФИЯ

УИПА
Харьков, 2015

УДК 331.101
ББК 65.9(4Укр)242.18
К 56

Рецензенты:

И. П. Булеев – д.э.н., проф., Институт экономики промышленности НАНУ;
А. Л. Еськов – д.э.н., проф., Донбасская государственная машиностроительная академия;
В. В. Прохорова – д.э.н., проф., Украинская инженерно-педагогическая академия.

*Рекомендовано к изданию Ученым советом УИПА
Протокол № 4 от 25.11.2014 г.*

Ковалев В. Н.
К 56 Роль труда в формировании общественных отношений : монография /
В. Н. Ковалев. – Харьков: «НТМТ», 2015. – 304 с.

ISBN 978-617-578-197-5

Рассмотрены: естественная и социально-экономическая сущность труда, его организация и нормирование, социально-экономические последствия, использование, научные основы формирования человеческого капитала и трудового потенциала как экономической категории. Раскрыта роль структуры трудового потенциала и уровня оплаты труда как меры количественного выражения общественных отношений, методы управления персоналом, мотивацией, стимулированием труда и эколого-экономической деятельности. Обоснована методология формирования принципов механизма управления экономикой и выявлена определяющая роль основного экономического закона и закона оплаты труда в формировании стратегических направлений развития общества социально-регулируемых рыночных отношений.

Монография рассчитана на научных работников, специалистов в области труда, студентов, преподавателей ВУЗов, работников аппарата управления экономической деятельностью государства, регионов, предприятий.

УДК 331.101
ББК 65.9(4Укр)242.18

ПРЕДИСЛОВИЕ

Желание написать эту книгу возникло неожиданно, спонтанно, как возникает научная догадка после длительных исследований и осмысления определенных процессов, связанных с жизнедеятельностью человека на Земле. Вопросы, рассматриваемые в монографии, затрагивают интересы многих государств, несмотря на то, что они в данном случае раскрываются на материалах и учитывают опыт государственного строительства Украины, ибо общие закономерности её развития присущи многим, если не сказать, всем странам мировой системы. Не рассматривая глобальную проблему возникновения человека и его судьбы вообще, появилось более скромное желание раскрыть роль труда в формировании общественных производственных отношений, которые в конечном итоге определяют ход исторических вех развития человечества. Поэтому и возникла необходимость в этой книге и потребность раскрыть, насколько это стало возможным, на фоне социально-экономических процессов в современном мире, в том числе и в украинском государстве, роль главного фактора человеческого развития – труда в судьбоносных процессах становления общественных отношений.

Но, если обратиться к началу научной карьеры автора, а это была эпоха «шестидесятников», то и его творческая позиция складывалась последовательно, воплощаясь в структуру этой книги:

- сущность, социально-экономическая природа труда, его организация и нормирование;
- научные основы формирования человеческого капитала;
- трудовой потенциал как социально-экономическая категория;
- роль оплаты труда в формировании общественных отношений;
- методы управления персоналом, мотивацией и стимулированием труда;
- экономические законы стратегического развития государств.

Выходило так, что автора по жизни и научной стезе вела какая-то неведомая сила к пониманию природы труда и общественных отношений, их роли в судьбе человечества. Подсылала, в нужные моменты нужных попутчиков, которые невзначай подталкивали в нужную сторону, посылала как бы с неба нужные мысли, которые надо было записать. В тоже время, рассматривая роль труда в развитии человека не столько как мыслящего существа, как некогда Фридрих Энгельс рассматривал роль труда в превращении обезьяны в человека, а более как общественное явление, невозможно было не обратить внимание на роль его в развитии мирового сообщества, от разумного поведения которого зависит судьба всего живого на планете. Поэтому предпочтительнее, в том числе и с научной точки зрения, рассматривать роль труда не столько в развитии производительных сил разрозненных государств, а предпочтительнее – производственных отношений на пути образования безклассового мирового сообщества, к которому человечество придет как к исторической неизбежности, если оно не рискнет в пожаре мировых войн погубить не только всё живое на Земле, но и саму планету.

В тоже время, устремлению людей жить в мире безклассового общества способствует невиданный скачек в развитии производительных сил и глобальных научных открытий нового столетия, особенно в сфере информатики, что кардинально определило развитие производственных отношений.

Как известно, идею образования общества социальной справедливости, основанного на принципах достойного труда, развивали многие умы человечества, но общество оказалось не готовым к осуществлению этой мечты. Причиной этому стало неприятие насильственных методов построения безклассового общества, в том числе на основе диктатуры пролетариата и насильственного превращения различных форм собственности на средства производства в общенародную собственность.

Именно идея диктатуры пролетариата равно, как и других господствующих в современном мире насильственных диктатур, обречена на провал. Уже совершенно ясно, что при глобальном развитии науки и производительных сил миру нужна диктатура гармонии в социальном переустройстве, диктатура народа, гарантирующая обществу свободный и достойный труд, хотя бы в том представлении, в котором она раскрыта в религиозных концепциях, и которым в своей основе не противоречит и марксистская теория общественного сознания. Отсюда, из-за ориентации на насильственные методы, а не на демократические порядки, на практике обернулась провалом попытка построения социализма в СССР, а его модель отвергнута самой жизнью. И в этом аспекте, в будущем роль преобразователя классового общества может сыграть общественный труд.

Как известно, под влиянием мировой экономической системы, Украина вышла из состава СССР, вернулась на путь рыночного переустройства, обозначив этот период как переходный к социально регулируемым рыночным отношениям, а, по существу, к переходу на путь, по которому развитие страны уже прошли в прошлом столетии.

Именно в современный период перед Украиной встала основная цель выбора стратегического пути развития государственности как отдельно взятой страны в мировом сообществе, безошибочность которого определяется правильным пониманием зарождающейся в недрах олигархического капитализма новой экономической формации общества социально-регулируемых рыночных отношений со своими специфическими объективными экономическими законами, в соответствии с требованиями которых стремится жить и развиваться нынешнее украинское поколение.

Отсюда, в качестве цели написания этой книги явилось желание автора раскрыть роль и влияние труда не только на развитие производительных сил общества, но и, прежде всего, на формирование общественных отношений, раскрыть их содержание и общественный характер, методы количественной оценки и выражения, ибо эти отношения являются определяющими в судьбах человечества.

Конечно, эта книга стала результатом не только обобщения многого из того, что было опубликовано ранее автором и другими исследователями, но и всего того, что подсказала сама жизнь. Автор благодарен судьбе, которая вела его по жизни рядом с такими видными учеными и интересными людьми, которые, так или иначе, влияли

на его творческое становление и мировоззрение. Это академики НАН Украины: Александр Николаевич Алымов, Николай Григорьевич Чумаченко, Александр Иванович Амоша; доктора наук и профессора: Дмитрий Григорьевич Оника, Бенцион Захарович Мильнер, Евгений Иванович Капустин, Сергей Иванович Шкурко, Леонид Алексеевич Костин, Юрий Петрович Кокин, Николай Дмитриевич Прокопенко, Петр Федорович Петроченко, Афанасий Степанович Кудрявцев, Матвей Николаевич Ким, Демьян Петрович Богиня, Риорита Пантелеймоновна Колосова, Борис Михайлович Генкин, Анатолий Михайлович Колот, Савелий Семенович Аптекарь, Интерна Касьяновна Бондарь, Алексей Леонтиевич Еськов, Иван Петрович Булеев, Наталия Дмитриевна Лукьянченко, Юрий Владимирович Макогон, Роман Николаевич Лепа, Николай Григорьевич Белопольский, Валентина Михайловна Хобта, Константин Федорович Ковальчук, Асали Магомедалиевич Асалиев, Василий Семенович Яцков, Леонид Андрианович Белашов, Даниель и Мария Фиц (Польша), Лидия Ивановна Антошкина, Владимир Андреевич Подсолонко, Лариса Владимировна Шаульская, Лариса Сергеевна Лисогор, Галина Валентиновна Назарова, Валентина Поликарповна Антонюк, Татьяна Адамовна Костышина, Алла Васильевна Череп, Анна Александровна Федченко, Юрий Захарович Драчук, Наталия Валентиновна Ушенко, Петр Григорьевич Перерва, Елена Эдуардовна Коваленко, Александр Николаевич Бакланов, Николай Иванович Хромов, Виктория Владимировна Прохорова; профессора: Игорь Павлович Федянин, Владимир Иванович Лобунец, Василий Николаевич Петух, Вячеслав Сергеевич Рыжиков; кандидаты наук, доценты: Валерий Витальевич Коломиец, Александр Александрович Гусаров, Сергей Иосифович Татаринов, Ирина Владимировна Вишнякова, Светлана Николаевна Лысенко, Роберт Андреевич Яковлев, Виктор Михайлович Рысс, Наталия Алексеевна Грибанова, Светлана Михайловна Литовченко, Валерий Игоревич Кулийчук.

Неоценимую помощь автору в его творчестве оказали соавторы его научных работ: кандидат экономических наук, доцент Елена Алимовна Атаева, кандидаты экономических наук: Игорь Михайлович Мартынов, Виктория Анатольевна Павловская, Виктория Валерьевна Миусская, Виктория Вячеславовна Ровенская, мои аспиранты: Валерий Александрович Фролов, Юлия Владимировна Яковлева, Екатерина Николаевна Шевченко; Нелли Николаевна Беляева, Валерий Пантелеймонович Жученко; профессор Владимир Павлович Горшков и др.; коллеги по кафедре: доктор экономических наук, доцент Анна Григорьевна Михальченко, кандидаты экономических наук, доценты: Елена Викторовна Черняева и Анжелика Михайловна Чепеленко, ассистент Наталья Григорьевна Безкровная, а также духовный единомышленник автора – священник храма села Закотное Отец Дмитрий. И, безусловно, эта монография не смогла бы увидеть свет, если бы не бескорыстная помощь и понимание лаборанта кафедры экономики предприятий и менеджмента Учебно-научного профессионально-педагогического института Украинской инженерно-педагогической академии Ольги Евгеньевны Усик, за что всем поименованным выше, своей семье, друзьям, ученикам, коллегам и другим попутчикам творчества и жизни автора низкий поклон.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	8
1 СУЩНОСТЬ, СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ТРУДА И ЕГО НОРМИРОВАНИЕ	10
1.1 Труд и формы проявления его двойственной природы	10
1.2 Социально-экономическая природа и сущность норм труда	22
1.3 Методологические основы нормирования труда	27
1.4 Классификация нормативов затрат труда	42
1.5 Прогрессивность норм труда	47
1.6 Комплексный подход к обоснованию равнонапряжённости норм труда	60
1.7 Обеспечение реальности норм труда	79
ВЫВОДЫ	84
ЛИТЕРАТУРА	86
2 НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА	89
2.1 Естественная и экономическая сущность человеческого капитала в оценке ученых	89
2.2 Методологические подходы к оценке человеческого капитала	100
2.3 Методы оценки эффективности использования человеческого и интеллектуального капитала	121
ВЫВОДЫ	139
ЛИТЕРАТУРА	141
3 ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ	146
3.1 Научные основы формирования трудового потенциала	146
3.2 Развитие концепции трудового потенциала	166
3.3 Определяющая роль структуры трудового потенциала в формировании социальных распределительных отношений	184
ВЫВОДЫ	189
ЛИТЕРАТУРА	191

4 РОЛЬ ОПЛАТЫ ТРУДА В ФОРМИРОВАНИИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ	197
4.1 Объективный экономический закон оплаты труда и его использование в хозяйственной практике Украины	197
4.2 Проблемы формирования механизма управления оплатой труда	217
4.3 Формирование минимальной заработной платы на воспроизводственном уровне	230
ВЫВОДЫ	255
ЛИТЕРАТУРА	257
5 МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ, МОТИВАЦИЕЙ И СТИМУЛИРОВАНИЕМ ТРУДА	260
5.1 Механизм экономического управления персоналом предприятий	260
5.2 Формирование механизма стимулирования труда персонала	269
5.3 Методы стимулирования эколого-экономической деятельности персонала	282
ВЫВОДЫ	291
ЛИТЕРАТУРА	293
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	296

ВВЕДЕНИЕ

Мир XXI столетия по-особому динамичен. И в природе, и в обществе происходят бурлящие процессы. Природные катаклизмы – реакция на варварское отношение человека к богатствам Земли, социальные катаклизмы – реакция общества на эгоистический передел богатств, преумножаемых человеческим трудом. И в том, и в другом случае катаклизмы – реакция на противоречия. В обществе – это противоречия между трудом и капиталом. Они подогреваются бессмысленностью накопительства, непониманием того, что человек смертен и в иной мир он накопленное не унесет.

В этом смысле и происходящие революции, захваты власти, устремления к мировому господству, что у здравомыслящего человека вызывают отторжение, а непомерные затраты на военные цели отвлекают и ресурсы, и человеческие жизни от созидания. Наблюдаются противоречивые процессы создания и распада национальных образований. Идет поиск разумного через созидание и разрушение.

Такова подоплека вопроса о роли труда в формировании общественных отношений, которым, как и человеческому труду, общество должно воздвигнуть самый высокий пьедестал.

Понимание главенствующей роли человеческого фактора в социально-экономических процессах уже наступило, о чем в специальной литературе заявлено во всеуслышание. Вопросу о различных формах проявления и значимости труда в жизни людей и в производстве посвящено много научных работ видных отечественных и зарубежных ученых разных времен. Имена их широко известны специалистам. Это и ученые, с которыми автор лично знаком, названные в предисловии к этой книге, и другие ученые, посвятившие свои изыскания проблемам труда. В тоже время в их работах рассматриваются преимущественно методы оценки эффективности труда или социально-трудовые отношения в политэкономическом аспекте, но без учета взаимозависимости этих категорий. Во всех случаях попытки разработать методологию количественной оценки меры выражения общественных отношений во взаимосвязи с мерой труда и потребления отсутствуют. А это наиболее назревшие вопросы нашей современности или стратегического будущего.

К числу ученых, посвятивших свои научные работы указанным проблемам, можно причислить зарубежных ученых: Т. Шульца, Г. Беккера, Дж. Милля, А. Маршалла, Ф. Махлупа, М. Куллоха, Дж. М. Кейнса; украинских ученых: Э. Либанову, А. Колота, Е. Гришнову, А. Калину, В. Андриенко, Н. Хромова, В. Лыча, А. Афонина; российских ученых: С. Струмилина, Н. Волгина, А. Мазина, Б. Мазманову, А. Волосского, А. Добрынина, Р. Колосову, Р. Эренберга, В. Бобкова, В. Роика, С. Шкурко, Е. Капустина, Л. Кунельского, М. Мошенского, К. Ремизова, Л. Костина, Г. Меликьяна и др.

На основе анализа работ этих авторов становится возможным выявить направления исследований сущности, состава, критериев, показателей и методов оценки, формирования, использования и стимулирования человеческого капитала, трудового потенциала, оплаты и эффективности труда, развития социально-трудовых отношений, социальной ответственности бизнеса на основе комплексного подхода.

Изучение известных методологических подходов показывает, что много вопросов, связанных с использованием трудового потенциала решается не комплексно,

а рекомендуемые методы основаны на оценке преимущественно экстенсивной его части, выражаемой совокупным фондом рабочего времени без учета факторов интенсивного характера и проявления общественных производственных отношений. При этом не учитывается, что трудовой потенциал собственно и является той ключевой категорией, структура которого выражает характер труда и меру измерения общественных отношений в современный период, направляет к более совершенным формам общения людей.

Сегодня вселяет оптимизм то, что в сложившейся международной ситуации уже появляются ростки единения людей в международном сообществе. И в этом аспекте существенную роль играет не столько содержание труда, сколько его общественный характер, определяющий общественное сознание. Поэтому перед национальными объединениями возникает задача сформировать свою идеологию, укрепляющую как национальное единство, так и усиливающую интеграционные процессы в формировании мирового сообщества на мирной, взаимовыгодной экономической основе. И главенствующую роль при этом должно играть воспитание нового поколения в духе общечеловеческой морали учения Иисуса Христа и других религиозных концепций. В этом аспекте перед учебными заведениями встает задача обучать молодежь не только профессиональным наклонностям, но и воспитывать в духе приверженности к мировым ценностям, морали человеколюбия и национальной идеологии. В этом смысле человек, его разумные потребности и социальные устремления должны прочно опираться на социально-экономический базис, в укреплении которого свою лепту должно внести реформирование системы оплаты труда.

Возникает, прежде всего, необходимость привести в соответствие равенство распределения и потребления с равенством труда, что выражается, прежде всего, в установлении минимальной зарплаты на воспроизводственном уровне, эквивалентном стоимости человеческого капитала. Требуется также развивать формы стимулирования работ за труд сверх нормы. В этом аспекте важную роль должно сыграть научное нормирование труда.

Однако, ознакомление с состоянием научных исследований по проблемам нормирования труда свидетельствует о резком их сокращении после перехода Украины на рыночные условия производства и отказа от государственного регулирования процессов нормирования. Основная масса публикаций относится к периоду до 2000 года. В последующее время появляются печатные работы на эту тему преимущественно в учебной литературе. Поэтому в монографии использованы наши ранние разработки по нормированию труда, способствующие развитию концепции общественного труда и его роли в формировании общественных отношений, базирующихся на категориях человеческого и интеллектуального капитала, трудового потенциала, теории управления оплатой труда и его стимулированием, соответствующих требованиям сформулированного и обоснованного основного экономического закона и закона оплаты труда общества социально регулируемых рыночных отношений и соответствующей им экономической формации.

1 СУЩНОСТЬ, СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА ТРУДА И ЕГО НОРМИРОВАНИЕ

1.1 Труд и формы проявления его двойственной природы

В утверждении и развитии экономической системы рыночного производства, осуществлении высшей цели общества, государств решающая роль принадлежит общественному труду и его эффективности, использованию совершенного хозяйственного механизма и системы управления экономикой государств.

Если рассматривать труд, отвлекаясь от его общественно определенной формы, то он может быть квалифицирован как процесс воздействия человека на природу. В этом смысле для человека представляется целесообразным выбор определенных форм и методов целенаправленного воздействия на природу, эффективных условий труда. Показатели такого труда выражают технологические отношения людей, результатом которых являются потребительные стоимости.

Рассматривая технологический аспект труда, можно определить его значение для человека как полезный труд, создающий потребительные стоимости, труд, не зависимый от общественных форм существования людей, труд, как естественная необходимость. Без такого труда не был бы возможен обмен веществ между человеком и природой, т.е. не была бы возможна сама человеческая жизнь.

Рассматривая качественную сторону конкретного труда, следует обратить внимание на его естественные последствия, а именно на то, что человек своим трудом воздействует также на самого себя и на природу через свою собственную природу. Эти естественные результаты конкретного труда можно рассматривать как фактор развития производительных сил конкретного труда.

С физиологической и психологической стороны труд представляет собой нервно-мышечный процесс, в меру осуществления которого расходуется определенное количество накопленной человеком энергии и, каким бы разнообразным по своему качеству ни был труд, в его основе всегда есть то общее, что делает все виды труда соизмеримыми. И по своей естественной природе – это функция человеческого организма, которая по существу есть затрата человеческого мозга, нервов, мускулов, органов чувств, энергии. Здесь определяется тот общий знаменатель, который служит основанием для сопоставления и количественного соизмерения любых видов конкретного труда. Такой труд в экономической теории называется абстрактным трудом. Отсюда очевидно, что различные виды труда и их продукты могут быть качественно различными, но количественно сопоставимыми. Поэтому и качественную, и количественную характеристики труда можно считать отправными при исследовании двойственной его природы. И если для оценки потребительной стоимости товара имеет значение качество содержащегося в нём труда, то по отношению к величине стоимости имеет значение лишь количество труда.

Отсюда следует, что человеческий труд одновременно выступает как труд конкретный и как труд абстрактный. Но для выражения количества (массы) абстрактного труда, необходимо найти общественную форму его оценки.

Труд играет исключительно важную роль в развитии человеческого общества. Благодаря труду накоплен потенциал производительных сил, общественные богатства, сформирована современная цивилизация. Прогресс человечества невозможен без труда. Труд был и остается важнейшим фактором жизнедеятельности человека. По своему конкретному содержанию труд является активным процессом деятельности человека, который направлен на производство общественно полезных продуктов: материальных или духовных. Следовательно, технологическое проявление труда в производстве отражает его содержание, под которым понимается совокупность трудовых функций работников. Содержание труда определяет его различие не только по трудовым функциям, но и по видам: физический, умственный, управленческий, исполнительский, простой и сложный и другие его виды. Сущность труда выражается также его содержательностью: степенью сложности, разнообразием функций, насыщенностью, интеллектуальностью. Порождением содержания труда являются производительные силы общества, которые развиваются в результате его эволюции.

С технологической точки зрения – процесс труда является сознательной, целесообразной деятельностью людей, с помощью которой они видоизменяют силы природы, приспособляя их к своим потребностям. Результатом трудовой деятельности может быть производство потребительских товаров и услуг или средств, которые необходимы для их производства. Ими могут быть также производство энергии, средств информации, идеологических продуктов, а также действия управленческих и организационных технологий. При этом необходимость и направленность трудовой деятельности придают человеку обществом, потому по своей природе он является общественно необходимым и признанным.

В процессе труда рабочая сила может функционировать при наличии трех компонентов: предметов труда, средств труда и людей как субъектов труда. Отсюда, основными элементами труда являются: сам труд, средства труда, предметы труда. Таким образом, труд является процессом функционирования рабочей силы. Революционирующим элементом технологического усовершенствования труда являются средства и предметы труда.

Предметом труда является продукт природы, на который человек влияет целеустремленно с помощью средств труда. Предметы труда образуют материальную основу продукта и подразделяются на основные и вспомогательные материалы. К предметам труда относится все, что добывается, обрабатывается, формируется, то есть материальные ресурсы, научные знания и тому подобное. В условиях научно-технического прогресса создаются новые, отсутствующие в природе материалы с заранее заданными свойствами.

К средствам труда относятся орудия труда и рабочее место, при наличии и с помощью которых человек влияет на предметы труда, превращая их в необходимый для потребления продукт.

Именно развитие средств и предметов труда определило следующие исторические эпохи:

— преиндустриальную, которая длилась тысячелетия. Характерным для этой

- эпохи является ручное производство;
- индустриальную, которая продолжалась столетие (вторая половина XIX и первая половина XX века). Для этой эпохи характерно зарождение, развитие и усовершенствование крупного машинного производства. Значительный толчок развитию этой эпохи предоставила научно-техническая революция, которая связана с внедрением в производство атомной энергии, автоматизации и изобретением синтетических материалов;
 - постиндустриальную (вторая половина XX и первая половина XXI века). Развитие производительных сил этой эпохи характеризуется компьютеризацией производства, комплексной автоматизацией, развитием биотехнологий обработки новых материалов. Характерной её чертой является всеобъемлющая информатизация всех сфер деятельности.

Необходимо также учитывать, что в процессе труда на человека влияет большое число внешних производственных и внепроизводственных факторов, совокупность которых называют условиями труда. К ним принадлежит совокупность элементов производственной среды, которые влияют на работоспособность, здоровье человека. Психофизические факторы труда позволяют совершенствовать организацию труда, устанавливать рациональные режимы труда и отдыха, улучшать условия труда, совершенствовать её стимулирование и улучшать социально-психологический климат в коллективе. Условия труда формируются и определяются типом и уровнем техники, технологии и организации производства. К ним относят естественные, санитарно-гигиенические условия, производственную среду, возможность полноценного отдыха, условия быта и др.

Следует учитывать, что трудовой процесс является не механическим сочетанием трех его основных компонентов: предметов труда, его средств и условий, а органическое единство, основным элементом которого становится субъект трудовой деятельности, носитель и владелец рабочей силы, человеческого капитала – сам человек и его трудовая деятельность. Человеку как субъекту труда свойственны индивидуально-психологические и физиологические особенности, уровень знаний, индивидуальная квалификация, умение, навыки и др. Одним из условий труда должна быть его технико-технологическая оснастка: энергооснащенность, техническая оснащенность, техника безопасности и др. В совокупности отмеченные факторы образуют индивидуальную производительную силу труда, которая определяет его эффективность.

Одним из существенных последствий труда и формой проявления является затрата нервной и мускульной энергии человека, вследствие чего создаются потребительские стоимости, на воссоздание которых работнику нужно свободное время и материальные ресурсы.

Влияя на окружающую среду и изменяя её, люди, побуждаемые растущими материальными и духовными потребностями, одновременно изменяют и собственную природу: развивают способность к труду; обогащают свои знания, увеличивают возможность их использования; расширяют сферу трудовой деятельности, совершен-

ствуют сам процесс труда.

Деятельность человека направлена, таким образом, на создание прогрессивных средств труда, новых материалов с заданными свойствами, средств передачи и сохранения информации, произведений искусства и литературы. По мере развития производительных сил изменяется и само человеческое общество, образ жизни людей. Поэтому современное производство влияет на окружающую естественную среду. В производственные процессы втягиваются не только традиционные природные ресурсы (почва, вода, леса, полезные ископаемые), но и атмосфера, мировой океан, космос. Под воздействием научно-технического прогресса происходят систематические изменения содержания труда, повышается культурный уровень и квалификация работников, растет уровень и качество жизни населения. Органическое сочетание науки с производством вызывает глубокую перестройку всего технического базиса производства, форм его организации и управления.

Безудержный рост прогрессивных информационных технологий, компьютеризация рабочих мест и оборудования способствует переходу от экстенсивных к интенсивным методам производства. Интенсификация производства приводит к росту объемов производства и качественного улучшения его результатов за счет повышения степени использования средств производства (средств труда и материалов, трудового потенциала).

Технологические особенности проявления конкретного труда выражаются его содержанием. Категория «содержание труда» отражает профессиональную ее принадлежность, состав выполняемых работ, их сложность, последовательность выполнения. Эти функциональные особенности конкретного труда обусловлены предметами труда, средствами труда и формой организации производственного процесса.

Содержание труда выдвигает определенные требования к образованию, квалификации, способностям индивида. Он выявляет отношение к труду и удовлетворенность им, интерес к труду, распределение функций на рабочем месте, характеризует уровень развития производительных сил. В зависимости от преимущества тех или других функций в трудовой деятельности человека определяется сложность труда, образуется конкретное соотношение функций умственного и физического труда. Главные факторы, которые изменяют содержание труда, – развитие средств производства, научно-технический прогресс, перестройка техники и технологии производства. По содержанию различают: труд в сфере материального производства, услуг, науки, культуры и искусства, в других сферах; труд в отдельных отраслях материального и нематериального производства.

Из сказанного выше представляется, что труд – явление многогранное, потому применяются разные схемы ее классификации. Основные из них такие:

1. В зависимости от вида деятельности:

а) творческий труд:

- 1) преимущественно интеллектуальный (научно-исследовательский, конструкторский, труд писателя, преподавателя и др.);
- 2) преимущественно физический (работа скульптора, живописца);

- б) руководительский труд:
 - 1) преимущественно интеллектуальный (предпринимательский труд, труд в линейном управлении предприятием, участком, менеджеры);
 - 2) преимущественно физический (ремесленник, кладовщик и др.);
- в) исполнительский труд:
 - 1) преимущественно интеллектуальный (делопроизводство, консультант, референт и др.);
 - 2) преимущественно физический (рабочие разной квалификации, подсобные рабочие).
- 2. В зависимости от уровня образования:
 - а) труд, который требует длительной подготовки;
 - б) труд, который не требует значительной подготовки;
 - в) труд, который не требует подготовки.
- 3. В зависимости от степени механизации:
 - а) ручная работа;
 - б) машинно-ручная работа;
 - в) механизированный или автоматизированный;
 - г) аппаратурный.
- 4. В зависимости от условий труда:
 - а) труд в оптимальных условиях;
 - б) труд в допустимых условиях;
 - в) труд во вредных условиях;
 - г) труд в опасных (экстремальных) условиях.
- 5. По психофизиологическим признакам:
 - а) регламентированный;
 - б) нерегламентированный;
 - в) монотонный;
 - г) привлекательный (непривлекательный) и др.

Рассматривая процесс общественного развития, экономическая наука выделяет в нем периоды не только по уровню развития производительных сил, но и по форме их использования, характеру общественных отношений людей в процессе производства. Труд имеет двойственный характер, который выражается единством простого процесса труда и общественно-определенной его формы проявления, то есть единством содержания материального вещественного и общественного социально-экономического характера.

В постиндустриальную эпоху общественный характер труда отмечается смешанной собственностью на средства производства, где рядом с государственной существует частная и другие формы собственности. В классовом обществе общественный характер труда опосредствуют товарно-денежные отношения в отличие от социалистической системы ведения хозяйства, где господствует государственная собственность, а характер труда является непосредственно-общественным. Общественная форма труда является категорией производственных социально-экономи-

ческих отношений.

Характер труда отражает степень развития производственных отношений и раскрывает процесс взаимодействия человека и общества.

К показателям характера труда относят:

- форму собственности;
- отношения работников к работе;
- отношения распределения вновь созданного продукта;
- степень социальных отличий в процессе труда.

Так, как в условиях рыночного производства общественный характер труда опосредствуется через обмен, в этом качестве проявляется абстрактный характер труда, который создает стоимость, которая обусловлена количеством общественно необходимого времени труда и его напряженности. Отсюда очевидно, что разные виды труда и их продукты могут быть качественно разными, но количественно сравнимыми, потому что в их основу заложено определенное количество затрат общественного труда, который измеряется общественно необходимым временем. Такой труд создает стоимость, величина которой определяется средними затратами времени, при средней квалификации работающих и средней интенсивности их труда.

Социально-экономический характер труда отражает форму ее общественной организации и являет собой совокупность отношений между участниками трудового процесса при определенном способе производства.

Труду свойственна определенная общественная организация. Благодаря общественному распределению в производстве одновременно создаются определенные общественные отношения людей относительно производства, обмена, распределения, присвоения и потребления вновь созданного продукта.

Таким образом, труд является условием жизнедеятельности людей в обществе.

Как свидетельствует опыт, главное в изменениях общественной организации труда в связи с переходом к рыночным отношениям – это изменения в приоритетности интересов и стимулов к труду. Рыночные отношения предусматривают иерархию приоритетности интересов. Если реализованы личные интересы, то соответственно будут реализованы и коллективные. В этих условиях растет значение проблем мотивации трудовой деятельности, стимулирования труда, а также необходимости повышения статуса работника в системе социально-трудовых отношений. Именно в процессе труда формируется определенная система социально-трудовых отношений, которая является стержнем общественных отношений на любом уровне управления трудом.

Основным фактором, который определяет характер труда в определенной общественной формации, является форма собственности на средства производства. Производным от этого фактора является форма распределения и потребления продуктов труда. Отношения распределения, как и вся система производственных отношений, зависят от отношений собственности. Владельцы рабочей силы в производственном процессе получают доходы в зависимости от того, какой труд и как они его выполняют, то есть основным критерием распределения является труд.

Доход владельцев средств производства определяется размером собственности и условиями реализации. Поэтому в основе распределения в рыночной экономике лежит распределение по труду и капиталу.

Общественный труд предусматривает определенную общественную форму ее организации, общественный характер которой проявляется во взаимоотношениях отдельных людей, трудовых коллективов и общества в целом относительно формы общественной связи и собственности на средства производства. Поэтому реальные достижения производства всегда определяются тем, насколько эффективно используется главная производительная сила общества – рабочая сила, которая приводит к движению средства и предметы труда. Следовательно, организация производства и управление трудом должны быть подчинены цели достижения высоких производственных результатов на основе сочетания рабочей силы со средствами производства. Отсюда, повышение эффективности производства полностью зависит от экономии совокупных затрат общественного труда. В этой связи обществу надо уметь управлять общественным трудом, решать задачи по стимулированию экономического роста, регулированию занятости, распределению доходов.

Функции организации управления трудом в Украине выполняет государство, применяя разные методы влияния на экономику. Управление трудом включает совокупность органов государственной законодательной, исполнительной и судебной власти, которые регулируют основные социально-экономические отношения в стране, а также совокупность методов управления и механизмов их использования. Необходимы не только принятие законов, контроль за их выполнением, но и реализация политики и рекомендаций в сфере социально-трудовых отношений.

Изменение и развитие социально-трудовых отношений в обществе соединено с такими рычагами экономического регулирования, как: потребности, интересы, мотивы и стимулы к труду.

Переход к рыночным отношениям выявил много проблем в приоритетности интересов труда и капитала. Личные интересы становятся главными для наемного труда в реализации целей общества.

Признание первичности личных интересов стало важнейшим условием признания значимости проблем мотивации трудовой деятельности, стимулирования труда, а также необходимости повышения статуса работника в системе социально-трудовых отношений. Задачей общества является обеспечение согласованности интересов разных социальных групп, общественных, коллективных и личных интересов, преодоления противоречий между ними. Общественные интересы заключаются в развитии производительных сил и производственных отношений, охране окружающей среды, повышении уровня благосостояния людей.

Таким образом, приоритет удовлетворения личных интересов, согласования их с общегосударственными является залогом безконфликтного решения проблем управления социально-трудовыми отношениями общества на пути социально-экономического развития.

Исследование двойственной природы труда, её технологического и обществен-

но определенного проявления применительно к условиям социально регулируемых рыночных отношений имеет существенное теоретическое и практическое значение, при определении сущности, методов и форм нормирования, выявлении роли нормирования, при определении доли отдельных участников производства в совокупном общественном труде. Правильное определение общественного характера и технологического содержания труда позволяет установить научную методику его организации и нормирования в общественном производстве. Отсюда выделение природного фактора конкретного труда также существенно, как и общественного характера, ибо позволяет выявить естественные условия его функционирования, повышения его производительной силы, а, следовательно, и эффективности, установить возможности подчинения этих условий целям общественно определенного производства, раскрыть и наметить пути решения назревших проблем нормирования труда.

Единство и противоположность конкретного и абстрактного труда, их технологическая и общественно определенная форма выражения определяют единство и противоположность живого и овеществленного труда. Характер выражения этих взаимосвязей позволяет раскрыть диалектическое единство различных форм выражения этих видов труда в общественном производстве. Первородным является живой труд, способный кристаллизоваться в конкретных потребительных стоимостях и перевоплощаться в труд овеществленный. В результате мерило его количества – рабочее время перевоплощается в натуральные показатели оценки его результатов (метры, тонны, литры и т.п.). Отсюда нормирование труда и материальных ресурсов неразрывно, а проблемы нормирования живого труда – первоочередными, определяющими нормирование трудовых ресурсов.

Исследование живого труда, равно, как и овеществленного, с учетом отраслевых особенностей его функционирования в производстве, выявление форм его проявления и показателей измерения является функцией микроэкономической науки. На современном этапе общественного производства, когда не созрели условия измерения результатов живого или овеществленного труда в непосредственно общественном рабочем времени, необходимо умело сочетать систему стоимостных, натуральных или трудовых показателей, в зависимости от целей анализа, масштабов и уровня управления производством. Следует также иметь в виду, что при оценке такого важного показателя эффективности общественного производства, как производительность труда, используются стоимостные, трудовые или натуральные показатели. Ими в равной степени пользуются экономисты различных отраслей экономической науки. Важно также учитывать, что характер перевоплощения живого труда в овеществленный определяется условиями общественного производства в конкретных отраслях. Поэтому использование таких рычагов нормирования, как обеспечение равнонапряженности, прогрессивности и реальности норм будет способствовать созданию системы их научного обоснования, переходу к оценке затрат трудовых ресурсов в непосредственно общественном рабочем времени.

Выяснение взглядов экономистов на двойственную природу труда и общественных форм её выражения имеет принципиальное значение для правильного понима-

ния таких вопросов, как сущность и методы оценки меры и нормы труда в определенных социально-экономических условиях производства. И дело заключается не в том, что в экономической литературе существуют разногласия по этим вопросам, а в том, что отсутствие ясности по указанным вопросам в теории нормирования труда порождают недостатки и ошибки в его практике. Например, отсутствие единства взглядов по вопросу о том, какой труд нормируется: абстрактный или конкретный, затрудняет разработку методики нормирования напряженности труда.

Экономическая теория убеждает нас в том, что двойственная природа труда присуща простому его процессу, но выражаться она может опосредствованно через обмен (стоимость) – для общества товаропроизводителей. Повсеместное применение равнонапряженных научно-обоснованных норм труда станет надежным инструментом, позволяющим устанавливать соответствие между мерой труда и мерой потребления. Отсюда мера труда в системе общественных производственных отношений должна рассматриваться как экономическая категория. Конкретный труд, являясь проявлением извечной способности и потребности людей трудиться, должен рассматриваться как технологическая категория.

Характер труда в общественном производстве исследован во многих работах известных экономистов, тем не менее, по вопросу о сущности, социально-экономических формах выражения и измерения труда существуют противоречивые взгляды.

Вопрос о закономерностях развития общественного характера труда и его проявления имеет большое практическое значение, прежде всего, в связи с тем, что его изучение позволяет установить функции нормирования и характер их изменения. На основании этого вырабатываются меры направленного совершенствования нормирования труда. В частности, для современного периода важно совершенствование такой функции нормирования труда, как повышение материальной заинтересованности работников предприятий в результатах своего труда. Условиями общественного производства определяется также содержание процесса труда.

В свете экономической теории вопрос о значении экономии общественного труда в материальном производстве приобретает особое значение для научного определения меры труда, установление которой позволяет организовывать общественный труд. Отсюда, меру труда следует рассматривать как в определенных общественных условиях производства, как выразитель определенных производственных отношений.

При определении понятия меры труда отдельные специалисты исходят из критерия рабочего времени. Например, Ю. Н. Дубровский [1] отождествлял меру труда с установленной продолжительностью рабочего дня. При этом он не учитывал структуру нормированного рабочего времени в различных масштабах, упускал из виду интенсивность труда. В ходе исследований проблем нормирования труда мы пришли к выводу, что норма труда, как и сам труд, имеет двойственную природу. С одной стороны, в определенных общественных условиях производства, она является мерой абстрактного человеческого живого труда, выступающего в определенной общественной форме, адекватной определенным производственным отношениям, с другой стороны, она является мерой конкретного труда в производстве определен-

ных потребительных стоимостей, соответствующей уровню производительной силы труда. Отсюда норму труда не следует рассматривать только как установленную продолжительность рабочего дня независимо от интенсивности труда. Не следует также сводить нормирование только к регламентированию затрат конкретного труда, так как в этом случае нормы труда с различным его технологическим содержанием не были бы сопоставимы по напряженности труда. Однако в основе каждой нормы труда лежит то общее, что делает их сопоставимыми – общественная мера труда, которой должна соответствовать общественная мера потребления. Поэтому при оценке нормирования труда не следует противопоставлять абстрактный труд конкретному, так как регламентирование абстрактного общественно определенного труда решает задачу обеспечения равнонапряженности норм, регламентирование конкретного труда – задачу прогрессивности, т.е. соответствия их уровню производительной силы конкретного труда.

В связи с тем, что нормирование устанавливает затраты живого труда в его общественно определенной форме, оно непосредственно связано с производительностью общественного труда и отражает достигнутый его уровень. Именно в общественном выражении массы затрачиваемого отдельным производителем труда проявляется связь нормы и меры труда, доля его участия в общественном производстве. И в этом случае мера труда выступает как экономическая категория, а норма труда, как её выражение в условиях функционирования конкретного труда. Но то обстоятельство, что в определенном производстве в связи с различным уровнем производительных сил конкретного труда, единица его затрат способна порождать различное количество потребительных стоимостей, делает норму труда динамичной величиной. Следовательно, норма труда – это регламент как абсолютной величины (массы) труда каждого работающего, так и её удельной величины, приходящейся на единицу работы при определенном уровне производительной силы. И следует здесь иметь в виду, что между суммой индивидуальных норм труда и мерой труда не может быть арифметического равенства, так как совокупная общественная рабочая сила в силу общественной кооперации и разделения труда, в силу общественного характера труда более производительна, чем простая сумма индивидуальных рабочих сил, что выражается в синергетическом эффекте. Это теоретическое положение имеет практическое значение для определения укрупненных норм в хозрасчетных бригадах.

Таким образом, научные методы нормирования труда позволяют учитывать как общественно определенный уровень затрат труда каждого участника производства (в виде произведения общественно-определенной продолжительности труда) и его напряженности в единицу времени, так и определенный уровень производительной силы конкретного труда, решает триединую задачу – регламентирование продолжительности труда, его напряженности и уровня производительной силы конкретного труда.

В виду отсутствия условий для измерения затрат общественного труда непосредственно в трудо-часах, оценку абстрактного труда производят опосредованно, через стоимость. Имея в виду последнее обстоятельство, Б. М. Генкин оправданно считал, что нормы труда не измеряют затрат абстрактного труда [2]. Среди причин

этого необходимо назвать следующие: в отраслях промышленности применяются нормы труда различной степени напряженности, сфера нормирования труда ограничена сферой применения сдельной формы его оплаты, трудоемкость работ по нормированию еще высока, учет затрат рабочего времени не налажен и слабо механизирован. При измерении производительности труда учитывается как нормируемый, так и ненормируемый труд рабочих и других категорий работников. В то же время известно, что степень напряженности нормируемого труда выше, чем ненормируемого. Поэтому со временем все большее значение будет приобретать совершенствование научных методов нормирования труда.

Как было отмечено выше, рабочее время выступает мериллом затрат абстрактного, общественного труда, и в этом своем качестве оно является общественно необходимым рабочим временем, соответствующим исторически определенным производственным отношениям, а также затрат конкретного полезного труда, и в этом своем качестве оно является рабочим временем работника. Всякое рабочее время имеет свой масштаб: секунды, минуты, часы и т.п. В то же время рабочее время, а тем более общественное время, выполняет лишь функцию мерилла, с помощью которого количественно выражается мера общественного труда. В товарном производстве величину стоимости выражают лишь общественно необходимые затраты времени.

Поэтому в условиях рыночного производства можно выделить следующие факторы, определяющие продолжительность функционирования рабочей силы:

1. Нижняя граница продолжительности рабочего дня равна времени необходимого труда (прибавочная стоимость = 0).
2. Цель рыночного производства – всасывать прибавочный труд посредством удлинения рабочего дня (прибавочная стоимость = max).
3. Верхняя граница продолжительности рабочего дня равна физической и моральной границе человеческих возможностей.
4. Общественно определенная продолжительность рабочего дня устанавливается посредством борьбы за максимальную и минимальную его границу между классом работодателей и наемных работников.

Отсюда становится очевидным, что в условиях определенного способа производства продолжительность рабочего дня является количественным выражением соотношения необходимого и прибавочного времени, т.е. количественным выражением противоречивых производственных отношений социально-экономического строя.

Рассматривая в масштабе рабочего дня методы установления меры экстенсивных затрат труда работника в масштабе отдельных отраслей производства, в дальнейших своих исследованиях нами признано целесообразным исходить из данной продолжительности рабочего дня, законодательно установленной на определенном этапе.

Аналогично тому, как установление экстенсивной величины труда работника является функцией меры труда, также и интенсивная величина труда может быть средней или общественно нормальной и может быть конкретной. Но и в последнем случае она должна соответствовать общественно определенной величине, должна быть научно обоснованной. Поэтому регламентирование её конкретной величины также

является функцией меры труда. К сожалению в хозяйственной практике ещё не разработаны достаточно эффективные критерии и методы оценки и регулирования напряженности конкретного труда. Отсутствием методов определения и нормирования напряженности труда, как в отдельных производствах, так и в масштабе отраслей, сложностью и разнобразием в методах объясняется отсутствие системы регулирования напряженности труда. Существует государственная система регулирования лишь продолжительности рабочего периода. Поэтому в данной работе возникает вопрос о необходимости выбора методов оценки, нормирования и регулирования напряженности труда в конкретных производственных условиях.

Учитывая то, что при нормировании интенсивности конкретного труда должны учитываться факторы производительной силы, принципиально важным является определение характера влияния научно-технического прогресса на уровень интенсивности труда. Некоторые экономисты утверждают, что интенсивность труда возрастает по мере развития механизации труда, независимо от социально-экономических условий труда. На таких позициях, например, стоит А. В. Соловьев. Рассматривая факты снижения доли машинного времени на токарных работах с 58 % до 48 % в результате повышения скорости машин, он пришел к ошибочному выводу, что во всех случаях убыстрение темпа работы машины, повышение уровня механизации приводит к интенсификации труда [3]. Однако практика опровергает эту точку зрения. Если технологическое повышение скорости машин может вызывать увеличение интенсивности труда, то задачей нормирования труда в производственных условиях является нормализация напряженности труда, доведение её уровня до нормального. В этом случае, по мере совершенствования техники рост производительности труда может быть достигнут за счет последнего фактора. Поэтому уже сейчас во многих отраслях промышленности разработаны основные требования организации труда, применяемые при проектировании предприятий, машин и оборудования. Их практическое применение проектирующими организациями и конструкторскими бюро позволяет конструировать машины для отрасли, учитывая требования о снижении тяжести и напряженности труда.

Л. А. Костин отмечает, что до сих пор в должной мере не выяснены и не определены сущность, показатели, методы учета и измерения производительности труда и, прежде всего, такие понятия как «производительная сила труда», «производительность труда», «интенсивность труда». То есть, не разрешены вопросы, имеющие существенное теоретическое и практическое значение. Неточные определения этих понятий возможны, когда их авторы не учитывают двойственную природу труда.

Учитывая нерешенность многих вопросов в экономической теории и практике, мы исходим из необходимости при нормировании напряженности труда учитывать социальные условия, складывающиеся в определенные периоды времени, отсюда возможно также устанавливать сроки действия таких нормативов в связи с этапами решения социальных задач государства. Такой подход позволяет уже в современный период решать практические задачи регламентирования напряженности труда с учетом производственных факторов. Следует, однако, учитывать, что общие

границы продолжительности труда и средняя, общественно выраженная интенсивность труда составляет величину меры труда, поэтому в данной работе будут рассматриваться проблемы, связанные с регламентированием труда в производственных условиях и, в частности, определения затрат труда за счет совершенствования структуры рабочего дня, установления определенной индивидуальной напряженности труда, установления задания работнику по выработке в соответствии с уровнем производительной силы труда. Соответственно будут рассматриваться и факторы, определяющие экстенсивную и интенсивную величину затрат труда, а также степень эффективности труда в зависимости от уровня производительной его силы.

1.2 Социально-экономическая природа и сущность норм труда

Нормирование труда в условиях становления рыночных отношений является важнейшим фактором роста эффективности производства и труда.

С началом реформ методические основы нормирования труда практически не испытали изменений. Вместе с тем разнообразие форм собственности изменило организацию этой работы, как на уровне предприятий, так и в масштабах страны.

Свобода предпринимательства и полная экономическая самостоятельность характерны для рыночной экономики, они способствуют тому, что основные производственные вопросы решаются на уровне предприятия: выбор форм и системы оплаты труда, методов ее организации, установления величины затрат и определения результатов труда, общей численности персонала и оптимальных соотношений между разными категориями и группами работников, пересмотр норм. Однако отказ от государственного вмешательства в управление процессами нормирования не должен привести к прекращению разработок межотраслевых и отраслевых норм и нормативов, потому что не все предприятия имеют возможность самостоятельно разрабатывать научно обоснованные нормы труда. Нормативная база, которая создана в 80-х годах XX столетия, заключала в себе основные виды норм труда, условия их введения, пересмотра и замены, порядок установления нормируемых заданий и норм обслуживания, вопроса относительно обеспечения нормальных условий для выполнения норм выработки и др. Но в рыночных условиях эта нормативная база устарела, потому что на предприятиях внедряется новое высокопроизводительное оборудование, прогрессивные технологические процессы, а нормы не отвечают достигнутому уровню техники и технологии.

На этапе перехода к рыночной экономике к управлению многими предприятиями пришли менеджеры, которые недооценивают роль нормирования труда. Вследствие снизилось охватывание нормами труда работников многих категорий и профессий, ухудшилось качество применяемых норм.

Работодатель, как владелец средств производства, стремится иметь максимальную прибыль через наиболее рациональное использование труда работников с наименьшими расходами, в том числе с оптимальной численностью персонала и минимальными затратами рабочего времени, с обеспечением высокого качества товаров. Для работодателя важным является точный учет и контроль. У работников

растут требования к организации трудового процесса, условий труда и обеспечения нормального уровня интенсивности, а также заинтересованности в наиболее полном использовании своего трудового потенциала. Отпала необходимость регулирования уровня оплаты труда путем завышения установленных норм времени. Это позволяет вводить нормы на уровне необходимых затрат. Такие нормы являются инструментом для планирования численности и количества производственного оборудования, средством выбора рационального технологического и трудового процесса, одним из важнейших показателей для определения себестоимости продукции и основой для оперативного производственного планирования, регулирования социально-трудовых отношений между работодателями и наемными работниками.

В тоже время, свободные рыночные цены не избавляют от необходимости учета затрат, в том числе затрат труда на единицу выработанной продукции, которая предопределяет необходимость установления обоснованных трудовых затрат и определения цен на нее. Развитие рыночных отношений предусматривает широкое применение трудовых норм, скрупулезную их коррекцию.

Без нормативного регулирования длительности рабочего времени, уровня напряженности норм труда, организации рационального использования трудовых ресурсов, снижения трудозатрат нельзя обеспечить высокую эффективность производства.

Для установления экономически и социально обоснованных трудовых затрат важно оценить уровень интенсивности труда. Основные показатели такой оценки: характеристики использования рабочего времени, которые обусловлены степенью занятости работника активной работой, темп труда, тяжесть труда, «зона труда». Необходимо, чтобы нормы труда и их интенсивность обеспечивали повышение производительности труда, рост прибыли при минимальных затратах на рабочую силу.

Рыночные отношения и производительность труда находятся в причинно-следственной взаимосвязи. С одной стороны, сама рыночная среда определяет настоящее назначение и содержание производительности труда как реальное средство победы в конкурентной борьбе, с другой стороны – само состояние производительности труда является одним из главных критериев готовности предприятий для работы в режиме рынка.

При централизованном плановом управлении экономикой показатель производительности труда был одним из главных оценщиков, от уровня и динамики которого, собственно говоря, зависело экономическое положение субъекта хозяйства. В рыночных же условиях главным показателем для любого субъекта хозяйства стала прибыль, а не производительность труда.

Для увеличения реализации и прибыли необходимо снижение себестоимости, в том числе, жесткое внутрипроизводственное планирование на основе технико-экономических норм и нормативов (по видам работ, затратами труда, сырья, материалов и топливно-энергетических ресурсов, использования производственных мощностей и удельных капитальных вложений). А также нужное планирование и координация масштабов и интенсивности деятельности за всеми основными организаци-

онными элементами: занятость, структура кадров, технология и оборудование, продукция и рынок сбыта, которые являются важнейшими составляющими управления производительностью труда.

Нормирование трудовых процессов, если исходить из концепции, которая принята в развитых рыночных экономиках, тесно связана с повышением производительности труда. Характерным является комплексное проектирование трудовых технологических процессов, оборудования, оснастки и обоснованных норм трудовых затрат. Этому способствует сформированная методологическая и материально-техническая база нормирования, а также создание автоматизированных систем микроэлементного нормирования банков данных и тому подобное. Автоматизированные системы нормирования, как правило, функционируют в комплексе с автоматизированными системами планирования и организации производства.

В развитых странах нормирование труда традиционно рассматривается как важнейшая составляющая звена внутрифирменного управления. Установление затрат труда, которое осуществляется на основе нормирования, связывается с планированием, организацией, мотивацией, контролем, то есть именно с теми составными функциями, что несет в себе управление.

Главными причинами, которые обуславливают актуальность нормирования труда, по мнению зарубежных специалистов, экономические. Основная из них – необходимость постоянного снижения расходов производства и повышения на этой основе прибыльности, конкурентоспособности.

Важнейшим направлением деятельности передовых фирм западных стран является усиление контроля и учета затрат «живого» труда, снижения расходов на рабочую силу.

Основную тенденцию в совершенствовании нормирования труда в условиях рыночных отношений определяют следующие её направления:

1. Демократизация управления нормированием труда.

Решение всех вопросов нормирования труда переносится из центра на уровень предприятия, а главное заключается в резком сокращении директивных методов управления нормированием труда. За государством остается функция законодательного регулирования вопросов нормирования, а также тарифное нормирование, которое включает составление квалификационных справочников, перечня профессий, классификаторов и т. д.

2. Индивидуализация норм труда.

Установление индивидуальных норм приобретает особое значение в рыночных условиях из-за необходимости более полного использования трудового потенциала каждого работника, исходя как из его реальных возможностей и собственной материальной заинтересованности, так и из возможностей и интересов предприятия.

3. Социальное обоснование норм труда.

Рыночные отношения диктуют жесткие требования к наемному работнику с точки зрения его профессиональной пригодности и умения рационально использовать рабочее время. Пользуясь этим, работодатели нередко идут на нарушение

действующего трудового законодательства и устанавливают работникам нормы повышенной интенсивности труда. Нормирование труда обеспечивает социальную защиту наемных работников с помощью закладывания в нормы нормальной социальной определенной интенсивности труда на стадии их разработки, которая предупреждает чрезмерную утомляемость и такие ее негативные последствия, как производственный травматизм и профессиональная заболеваемость. Поэтому важно на каждом рабочем месте создать условия для того, чтобы нормы затрат труда действительно стали мерой вознаграждения за труд.

4. Регламентация нормируемого труда в системе социальных противоречий. В связи с наделом предприятий главными функциями по нормированию труда важнейшей формой регулирования трудовых отношений между работниками и работодателем становится коллективный договор. Коллективный договор является документом, который определяет социально-трудовые отношения на предприятии, обеспечивает защиту интересов обеих сторон в трудовых спорах, способствует бесконфликтному разрешению возникающих противоречий.

5. Усовершенствование законодательной и нормативно-правовой базы для нормирования труда. Основные принципы по организации нормирования труда должны быть определены государством, а конкретный ее порядок устанавливаться непосредственно предприятиями в коллективном договоре. Отсутствие обоснованных норм труда на каждом рабочем месте и описания трудовых обязанностей работников стоит рассматривать как нарушение работодателем трудового законодательства.

В экономической теории нормирования труда известны два пути совершенствования методов нормирования труда: повышение качества действующих норм и снижение трудоёмкости технико-нормировочных работ. Эти направления взаимосвязаны: чем больше точность норм и выше уровень их научного обоснования, тем выше трудоёмкость процесса нормирования. Поэтому при решении этой проблемы необходимо искать наименее трудоёмкие методы исследования, проектирования и регламентирования во времени трудовых процессов с использованием современного математического аппарата и счетно-решающих устройств. Многие экономисты ведут полемику о способах исследования трудового процесса и нормирования его продолжительности. При этом выделяется расчетно-аналитический, экспериментально-аналитический, аналитически-исследовательский, опытно-статистический метод, опытно-лабораторный, технико-аналитический, метод технического расчета, сравнения с типовыми нормами, хронометражный и т.п.

Длительное время в специальной литературе применяется термин «технически обоснованные нормы», под которыми обычно понимают нормы, установленные расчетно-аналитическим методом, которые при определенных организационно-технических условиях производства регламентируют необходимые затраты рабочего времени на выполнение трудовых процессов или их отдельных элементов [4]. Однако это определение понятия норм устарело и не отвечает требованиям научной методологии, оно ориентирует составителей норм на существующую, подчас отсталую организацию труда. Поэтому более предпочтительно использовать другой подход,

при котором для определения понятия научно-обоснованных норм признается целесообразным исходить из основ научной методологии их установления. Понятие научного обоснования шире понятия технического обоснования норм, так как предусматривает, кроме технических расчетов, необходимость экономической оценки рациональных вариантов организации трудового и производственного процесса и физиологического обоснования затрат труда на производственный процесс. Вполне понятно, что научное обоснование уровня норм труда предусматривает специальные научные исследования и проведение технико-экономических расчетов для выбора наиболее выгодных нормалей трудового и производственного процесса и соответствующего им регламента затрат рабочего времени. Такие нормы должны учитывать техническую производительность оборудования, оптимальный режим его работы.

Нормой технической производительности обычно считают максимально достижимую выработку машины в единицу времени. Практически рабочему, обслуживающему машину, норма труда устанавливается ниже технической нормы, так как в ней учитываются затраты времени, связанные с остановкой машин в процессе её обслуживания, а также регламентированных перерывов. Различные способы технического обоснования норм труда составляют основу расчетно-аналитического метода. В то же время недостаточно определять только одну оптимальную производительность оборудования, ибо при этом учитываются лишь максимальные возможности техники при сложившейся организации производства и труда.

В последние годы в теории и практике нормирования труда все шире применяются методы прикладной математики: корреляционного анализа, линейного программирования, теории массового обслуживания и др. Результаты исследований НИИтруда, ряда отраслевых НИИ и предприятий подтверждают эффективность применения этих методов с электронно-вычислительной техникой для обработки и анализа исходных данных, а также расчетов нормативов и норм труда [5].

Эти методы достаточно известны, поэтому здесь специально не рассматриваются, но их использование при выборе способов экономической оценки рациональных вариантов организации производственного процесса, в результате которого достигается эффективное использование рабочего времени, средств и предметов труда целесообразно. Целесообразно также использовать метод линейного программирования при оценке вариантов организации производства и труда на участках поточного производства, где уровень норм определяется пропускной способностью отдельных групп оборудования.

В экономической литературе известно, что применение методов математической статистики позволяет определять зависимость величины нормы от исследуемых факторов, форму их связи и достоверность расчетов, сглаживать колеблемость признаков, вызываемую наличием неучтенных факторов, ошибками наблюдения.

Для промышленности в этом плане имеет значение стандартизация технологических процессов, предусматривающих применение рациональных приемов работы и совершенных средств механизации и автоматизации производства. Например, для горных производств, это, прежде всего, стандартизация: способов выемки полезного

ископаемого в шахтах, горно-шахтного оборудования, транспортных средств, размеров горных выработок и других производственных объектов, условий и параметров. Так, например, в угольной промышленности тема о стандартизации достаточно полно исследована проф. Ю. М. Рубинским. Его выводы могут быть распространены также на другие горнодобывающие отрасли промышленности. Этим требованиям более полно отвечает метод поэлементного нормирования, предполагающий определение рациональной структуры трудового процесса, расчленение его на элементы, определение факторов, влияющих на длительность элементов операции различных степеней укрупнения.

Отсюда, под нормой следует понимать *научно обоснованный уровень производительной силы труда работающего при его общественно определенных и реально существующих на рабочем месте производственных условиях, продолжительности, напряженности и мотивированности.*

Поэтому понятно, что такие нормы являются выразителем общественно определенной меры труда и меры потребления в конкретных условиях производства. Отсюда целью научного нормирования является не только регламентирование затрат рабочего времени на единицу выработки в существующих организационно-технических условиях производства, но и выявление рациональных параметров и условий трудового процесса. Здесь проявляется активная роль нормирования в повышении эффективности труда и его организации, которая обеспечивает прогрессивность устанавливаемых норм.

1.3 Методологические основы нормирования труда

Уровень обоснованности норм времени зависит от методов, которые применяются для их расчетов. На практике используются такие методы:

- аналитический;
- аналитически-опытный;
- аналитически-расчетный;
- микроэлементный;
- опытно-статистический метод.

Аналитический метод основан на изучении и критическом анализе существующего порядка и приемов выполнения нормируемой работы, организации и условий труда на рабочем месте, его механизации, эффективности использования оборудования с целью выявления резервов снижения затрат труда и увеличения его производительности.

На основании такого анализа разрабатывается рациональный порядок и организационно-технические условия выполнения работ, что способствуют повышению эффективности труда.

Исходя из этого нормы затрат труда, которые установлены аналитическим методом, являются технически обоснованными.

Установление норм времени на операцию при аналитическом методе осуществ-

вляется в таком порядке:

- нормируемая операция разделяется на составные элементы;
- для каждого элемента выявляются факторы, которые влияют на время выполнения работы. Изучаются производственные возможности выполнения каждого элемента и всей работы в целом с минимальными затратами труда при эффективном использовании оборудования, устройств, инструмента;
- учитываются психофизиологические возможности человека, оптимальные возможности выполнения каждого элемента работы, исходя из допустимых расходов энергии и нервного напряжения. Например, учитывается вес груза, который может поднимать и перемещать человек в течение смены, допустимый темп работы. Учитывается также возможная степень снижения работоспособности человека при неблагоприятных условиях внешней среды (температура, запыленность, шум, вибрация и тому подобное), а также при определенной монотонности работ;
- проектируется рациональный состав операции и последовательность выполнения ее элементов. Устанавливаются способы и приемы работ по каждому элементу операции и организационно-технические условия на рабочем месте, режим работы оборудования, исполнителя, инструмент, устройства;
- разрабатываются организационно-технические мероприятия, которые обеспечивают внедрение запроектированных режимов, приемов работы, организации и условий труда на рабочем месте;
- определяется длительность выполнения отдельных элементов и операции в целом.

В тех случаях, когда устанавливается не норма времени на операцию, например, на машинных процессах, а сразу определяется норма выработки, анализу подлежат элементы работы по обслуживанию машин и механизмов. При таком анализе разрабатываются мероприятия, которые обеспечивают применение рациональных приемов и движений, режимов работы и т.д.

Аналитический метод нормирования труда предусматривает выборочный характер нормативных исследований. В связи с этим большое внимание уделяется выбору объектов исследований, которые осуществляются для того, чтобы их результаты дали возможность получить высокое качество норм и нормативов.

Этот метод подразделяется на два вида:

- аналитически-опытный;
- аналитически-расчетный.

Разница между ними заключается в способе определения затрат времени.

При аналитически-опытном методе затраты времени на каждый элемент операции и на операцию в целом определяются на основе измерения их путем наблюдений непосредственно на рабочих местах (хронометраж).

При аналитически-расчетном методе эти затраты определяются заблаговременно по установленным, технически-обоснованным нормативам времени или путем расчета с помощью нормативов режимов работы оборудования, а также по формулам зависимости времени от факторов, которые характеризуют объем произ-

водимых работ при определенных организационно-технических условиях.

Аналитически-расчетный метод позволяет значительно сократить трудоемкость разработки норм, потому что при этом нет необходимости изучать затраты времени путем наблюдений. Однако немного снижается точность норм для данного рабочего места, поскольку нормативы разрабатываются для типичных организационно-технических условий выполнения работы. Поэтому на ручных работах в массовом производстве, где особенное значение имеет точность норм, рядом с расчетно-аналитическим часто применяется аналитически-опытный метод.

Методы нормирования труда не должны зависеть от формы ее оплаты. Они одинаковы для работ, которые оплачены как сдельно, так и повремено. Отличия могут быть только в способах установления норм, в зависимости от характера и содержания работы. На работах, которые имеют нестабильный характер, нормирование осуществляется по укрупненным измерителям, которые отражают объемы работ, а также аналитическим методом.

Большое значение при нормировании труда имеет установление норм равной напряженности во всех отраслях производства. Это может быть достигнуто путем применения расчетно-аналитического метода установления норм по нормативам, которые разработаны в централизованном порядке.

Микроэлементное нормирование труда применяется с целью определения норм, когда разные действия рабочего при выполнении трудового процесса можно привести к ограниченному количеству элементарных, самых простых движений рук, корпуса рабочего, зрительных элементов. Эти первичные элементы рабочей операции получили название микроэлементов.

В сравнении с расчетно-аналитическим методом преимуществом данного метода является то, что при расчете норм времени проектируется наиболее рациональная последовательность и состав движений, рабочих приемов, выполняемых рабочим.

Это особенно важно при установлении норм технологических операций, которые проектируются, но еще не функционируют. Кроме того, нормы, которые рассчитаны по микроэлементным нормативам, имеют высокую степень точности.

Наибольшее распространение микроэлементное нормирование получило в США, Германии, Франции, Японии, Польше и многих других странах. Кроме того, на практике применяются разные системы, основной из которых является система МТМ (Methods-Time Measurement, «система измерения времени работы с определением методов ее выполнения»).

В этой системе рабочие движения расчленены на 19 микроэлементов: 8 вариантов движения рук, 9 вариантов движения корпуса и ног и 2 варианта движения глаз. Для каждого микроэлемента разработаны нормативы его длительности, которые учитывают дальность перемещения при выполнении движения, массу детали, точность движения.

Также широко применяется система Work Factor («система, которая учитывает факторы сложности работы»). Она отличается тем, что здесь нормативы на микроэлементы установлены отдельно на основные и дополнительные движения в зави-

симости от количества учтенных факторов сложности. К основным движениям относятся те, которые требуют минимальных усилий или точности (другие относятся к дополнительным). Величина надбавки для дополнительных движений зависит от расстояния перемещения, степени точности движения и сопротивления движению.

Применяется также система МТА (Motion-Time Analysis, «анализ времени и движений»), МОДАПТС (Modular Arrangement of Predetermined Time Standards, «модульная система микроэлементных нормативов»). Особенностью последней является использование укрупненных микроэлементов – модулей, что позволяет значительно упростить использование системы.

Все перечисленные системы нормирования нашли широкое применение при проектировании трудовых процессов, анализе и рационализации существующих методов и приемов труда, разработке нормативов дополнительного времени, установлении норм труда, учебе рабочих лучшим методам выполнения работы.

В отдельных случаях до сих пор применяется метод установления норм, когда нормы на операцию устанавливаются на основе опыта нормировщика и систематизированных данных о фактических затратах времени на аналогичные операции за прошлый период, кроме того без анализа каждого элемента, проектирования режимов работы, приемов и рациональной организации труда. Такие нормы называются опытно-статистическими.

При таком способе не выявляются резервы повышения производительности труда, не разрабатываются мероприятия относительно усовершенствования организационно-технических условий труда на данном рабочем месте. Поэтому нормы, установленные этим способом, не могут способствовать дальнейшему прогрессу производства.

Несмотря на то, что в современных условиях сфера нормирования труда в промышленности сужена, машиностроительной отрасли по-прежнему оказывается повышенное внимание. Поэтому следует рассмотреть особенности методов нормирования в этой отрасли.

Основным видом норм в машиностроении является норма времени, структура которой раскрыта на рис. 1.1.

Отсюда, если в мелкосерийном и единичном производствах в процессе которых происходит частое изменение выполняемых работ, вследствие чего установление нормы подготовительно-заключительного времени на отдельные работы усложняется, то устанавливается средняя величина подготовительно-заключительного времени в течение смены, которое дальше учитывается в норме на единицу продукции.

В случаях, когда выделить отдельные категории затрат времени при расчете норм невозможно или это не приводит к повышению точности расчета норм, такие категории могут не выделяться. Например, на слесарных работах по этим причинам дополнительное время обычно не выделяется, а определяется сразу оперативное время. По этой причине иногда не разделяется время организационного и технического обслуживания.

Установление норм времени на операцию осуществляется путем определения времени на каждую категорию затрат аналитическим методом с дальнейшим



Рис. 1.1. Структура научно обоснованной нормы времени

суммированием его. Если данная операция выполняется несколькими рабочими, то подытоживается время, затрачиваемое всеми рабочими (в чел./мин.) на каждую категорию. При этом такие категории затрат, как время на обслуживание рабочего места, отдых, применяется и выражается в процентах к оперативному времени.

Составной частью любого вида норм являются нормируемые затраты времени на выполнение операции. Эти затраты времени на операцию или на единицу продукции составляют норму, которая является определяющей при расчете других видов норм, т.к. в норму времени входят те же виды затрат времени, что и в норму выработки. Поэтому между изменением норм времени и норм выработки существует зависимость: с уменьшением нормы времени увеличивается норма выработки. Отсюда норма времени на партию продукции ($H_{вп}$) обычно рассчитывается по формуле:

$$H_{вп} = T_{пз} + T_{ед,п} \times n, \tag{1.1}$$

где $T_{пз}$ – норма подготовительно-заключительного времени на партию продукции, мин.;
 $T_{ед,п}$ – норма времени на единицу продукции (предусматривает нормируемые затраты времени по основной и вспомогательной работе, обслуживанию рабочего места и отдыха), мин.;

n – количество единиц продукции в партии, шт.

По этой формуле можно рассчитать норму общих затрат времени на единицу

продукции ($H_{в.еп}$):

$$H_{в.еп} = T_{ед.п} + T_{пз} \quad (1.2)$$

Таким образом, норму выработки ($H_{выр}$) можно считать производной от нормы времени (H_v). Зависимость между этими величинами можно выразить формулой:

$$H_{выр} = \frac{T_{см}}{H_v}, \quad (1.3)$$

где $T_{см}$ – продолжительность смены, мин.

Зависимость между нормой времени и нормой обслуживания рабочего места (H_o) выражается формулой:

$$H_o = \frac{T_{см}}{T_{обс}} \quad (1.4)$$

где $T_{обс}$ – время обслуживания рабочего места по норме на единицу оборудования, мин.

Следовательно, наиболее тщательно обоснованной величиной должна быть норма времени или элементы, её составляющие.

При изготовлении продукции отдельными сериями (партиями) подготовительно-заключительное время устанавливается на всю партию продукции, потому что оно не зависит от количества единиц одинаковой продукции, которая изготавливается по определенному заданию или наряду. В этом случае норма времени на изготовление единицы продукции или выполнения единицы работы устанавливается без подготовительно-заключительного и называется нормой штучного времени.

Штучное время на единицу продукции состоит из времени: основного, вспомогательного, обслуживания рабочего места, перерывов на отдых и личные надобности.

В этом случае расчетная формула нормы штучного времени ($H_{в.шт}$) будет иметь такой вид:

$$H_{в.шт} = T_{оп} \left(1 + \frac{(\alpha_{об} + \alpha_{пт} + \alpha_{оп})}{100} \right), \quad (1.5)$$

где $T_{оп}$ – оперативное время, мин.;

$\alpha_{об}$ – время на обслуживание рабочего места в процентах к оперативному времени;

$\alpha_{пт}$ – время перерывов в процентах к оперативному времени, если оно предусмотрено технологией и организацией работы;

$\alpha_{оп}$ – время на отдых и личные надобности в процентах к оперативному времени.

В тех случаях, когда норма подготовительно-заключительного времени не выделяется отдельно, оно определяется также в процентах к оперативному времени. Тогда норма времени на всю операцию приобретает вид:

$$H_{в.шт} = T_{оп} \left(1 + \frac{(\alpha_{об} + \alpha_{пт} + \alpha_{оп} + \alpha_{пз})}{100} \right), \quad (1.6)$$

где $\alpha_{\text{на}}$ – подготовительно-заключительное время в процентах к оперативному времени.

По этим формулам определяется время на ручные, машинно-ручные, механизированные работы. Анализ особенностей нормирования труда в разных типах машиностроительного производства показывает, что способы определения норм затрат времени на производство единицы работы имеют свою специфику. Кроме того, нормирование труда имеет и отраслевые различия. Особенно различны способы установления норм затрат оперативного времени.

Нормирование основного времени в разных сферах производства и при выполнении разных работ – наиболее сложный и трудоемкий процесс. Поэтому, при работе на металлообрабатывающих и деревообрабатывающих станках норма затрат основного времени (машинного) (T_M) может быть определена по формуле:

$$T_M = \frac{L \times I}{n \times S}, \quad (1.7)$$

где L – расчетная длина обрабатываемой детали;

I – количество проходов;

n – количество оборотов или двойных ходов, которые есть на станке, об./мин.;

S – величина подачи резательного инструмента за один оборот или двойной ход, мм.

Для практического применения эта формула приводится к виду, удобному для расчетов нормы при использовании конкретного типа оборудования (станков).

Для определения нормы основного машинного времени при работе на токарных станках целесообразно применять формулу:

$$T_M = \frac{(I_1 + I_2 + I_3) \times i}{n \times S}, \quad (1.8)$$

где I_1 – длина обработки по чертежу, мм;

I_2 – дополнительная длина на врезку и выход резца, мм;

I_3 – дополнительная длина на взятие пробной стружки, мм;

S – подача резца за один оборот шпинделя, мм;

n – количество оборотов шпинделя станка, об./мин.;

i – количество проходов (часть перехода, который ограничивает снятие).

Расчет норм затрат труда на станочных работах при механической обработке учитывает оперативное время на изготовление одной детали на одном станке при обслуживании его одним рабочим ($T_{\text{оп}}$) и определяется по формуле:

$$T_{\text{оп}} = T_M + T_{\text{вн}}, \quad (1.9)$$

где $T_{\text{вн}}$ – вспомогательное время, которое не перекрывается машинным временем, мин.

При работе на продольно-строгательных станках, шепингах и долбежных стан-

ках норма основного машинного времени определяется по формуле:

$$T_M = \frac{B \times i}{n \times S}, \quad (1.10)$$

где B – ширина стружки обрабатываемой детали, мм;

n – количество двойных ходов станка, мин. (в шепингах и долбежных станках – двойных ходов резца);

S – подача за один двойной ход, мм;

i – количество ходов.

При работе на фрезерных станках норма основного машинного времени определяется по формуле:

$$T_M = \frac{L \times Y}{S} i \quad (1.11)$$

где L – длина фрезерования, мм;

Y – дополнительный путь фрезы, мм;

S – подача, мм/мин.;

i – количество проходов.

При работе на сверлильных станках норма основного машинного времени определяется по формуле:

$$T_M = \frac{l + Y}{n \times S}, \quad (1.12)$$

где l – длина отверстия, которое просверливается, мм;

Y – ход сверла при врезке, мм;

n – количество оборотов сверла, об./мин.;

S – подача за один оборот, мм.

При рассверливании отверстия ход сверла (B) рассчитывается по формуле:

$$B = 0,3 \times (d_{\max} - d_{\min}) \quad (1.13)$$

где d_{\max} – диаметр сверла, мм;

d_{\min} – диаметр имеющегося отверстия, мм.

Дополнительное время нормируется или с помощью специальных нормативов, или путем непосредственных хронометражных наблюдений наиболее производительных методов работы.

В единичном производстве возможное применение укрупненных нормативов дополнительного времени. Но институты разрабатывают специальные таблицы коэффициентов дополнительного времени, на которые надо умножить норму основного времени соответствующей продолжительности и количества проходов для того, чтобы получить оперативное время (без времени на установку и снятие детали).

Однако применение отмеченных коэффициентов для нормирования дополнительного времени в серийном и массовом производстве нецелесообразно, потому

что это приводит к ошибкам при установлении норм оперативного времени. В этом случае производства рекомендуется пользоваться дифференцированными нормативами или же материалами аналитических хронометражных исследований процесса выполнения отдельных операций.

Следует учитывать также, что состав и длительность работы по обслуживанию рабочего места зависит от таких факторов:

- типа и организации производства;
- типа оборудования;
- характера производимой работы;
- принятого на предприятии порядка дежурства и сдачи смены и др.

Однако на некоторые трудовые функции, которые связаны с обслуживанием рабочего места, норма времени не устанавливается. Например, если между изменениями установлен некоторый перерыв на сдачу смены, то время на обслуживание рабочего места в норму не включается. Не должно оно включаться также и в тех случаях, когда по характеру производимой работы остановка агрегата при передаче смены может и не проводиться. Такие затраты времени по обслуживанию рабочего места, как, например, чистка, чистка и смазывание станка, не всегда связано с обязательной его остановкой, поскольку эти работы могут осуществляться во время работы станка. Следовательно, такие затраты времени также не должны учитываться при определении нормы затрат времени на обслуживание рабочего места.

Время на затачивание инструмента может включаться в норму только в том случае, когда отсутствует централизованное затачивание, которое осуществляется специальными рабочими (заточниками).

Проектирование состава времени на обслуживание рабочего места требует предшествующего тщательного анализа всех его составляющих с точки зрения выявления их действительной необходимости, с учетом уровня организации производства и возможности осуществления действий по обслуживанию рабочего места во время автоматической работы оборудования.

Материалы для такого анализа получают путем проведения массовых фотографий рабочего дня.

Время обслуживания рабочего места, как правило, нормируется в процентах от оперативного времени. Для получения исходного норматива средние затраты времени на обслуживание рабочих мест по данным массовых фотографий рабочего дня относят к средним затратам оперативного времени. Например, средние затраты оперативного времени в расчете на 8-часовую рабочую смену, составили 326 мин., а на обслуживание рабочего места – 8,15 мин. При этих условиях норматив времени на

обслуживание рабочего места будет представлять 2,5 % $\left(\frac{8,15 \times 100}{326} \right)$.

Время на отдых включается в техническую норму времени только в массовом и крупносерийном производствах при выполнении физически тяжелых работ или работ с повышенным темпом при большом грузообороте за единицу времени. На работах, где по характеру работы технологического процесса имеют место кратко-

временные перерывы, на автоматизированных работах, в т.ч. работах на металло-режущих станках, на работах, которые осуществляются бригадой, время на отдых в техническую норму не включается. Однако во всех случаях включаются (учитываются) две физкультурные паузы по 5 мин. каждая.

Время перерывов на естественные надобности устанавливается обычно продолжительностью 8-10 минут за смену (приблизительно 2 % от оперативного времени) и включается в норму времени во всех случаях.

Подготовительно-заключительное время нормируется с помощью нормативов или специальных исследований методами фотографии рабочего дня. Состав и длительность подготовительно-заключительного времени находятся в непосредственной зависимости от типа производства.

Например, в массовом производстве налаживание оборудования осуществляет специальными рабочими-наладчиками, а функции подготовительно-заключительной работы у непосредственных исполнителей отсутствуют. В единичном и мелкосерийном производствах рабочему вменяется в обязанности ряд трудовых функций, связанных с подготовительно-заключительной работой. Здесь важно правильно определить рациональный состав подготовительно-заключительной работы и с помощью массовых фотографий рабочего дня устанавливать нормальную продолжительность её выполнения. Практически, норма подготовительно-заключительного времени устанавливается или на партию изделий, или на рабочую смену.

Рассмотрим формулу расчета нормы выработки, которая применяется на практике в различных отраслях производства ($H_{\text{выр}}$):

$$H_{\text{выр}} = \frac{T_{\text{см}} - (T_{\text{пз}} + T_{\text{орм}} + T_{\text{тп}} + T_{\text{лн}})}{(t_{\text{ос}} + t_{\text{всп}})(1 + t_{\text{от}}/100)} \quad (1.14)$$

где $T_{\text{см}}$ – продолжительность смены, мин.;

$T_{\text{пз}}$ – время подготовительно-заключительной работы, мин.;

$T_{\text{орм}}$ – время обслуживания рабочего места, мин.;

$T_{\text{тп}}$ – время технологических перерывов, мин.;

$T_{\text{лн}}$ – время на личные надобности, мин.;

$t_{\text{ос}}$ – время основной работы на единицу выработки, мин.;

$t_{\text{всп}}$ – время вспомогательной работы на единицу выработки, мин.;

$t_{\text{от}}$ – время отдыха в % от оперативного времени, %.

Таким образом, норма выработки выражается количеством единиц выпущенной продукции: тонны, килограммы, штуки, квадратные метры и др.

На участках, где применяются машины непрерывного действия, норму выработки можно рассчитать по формуле:

$$H_{\text{выр}} = Q T_{\text{см}} k \quad (1.15)$$

где Q – часовая производительность оборудования, т (м² и т. д.);

k – коэффициент, который учитывает нормируемые остановки машины, связанные с ее обслуживанием, действием транспортных средств и др.

Расчет норм выработки на поточных автоматических линиях осуществляется с учетом рациональных режимов работы оборудования в составе линии, которая относится к организации обслуживания и регламентирования перерывов. При этом устанавливаются нормы выработки, времени и обслуживания.

Расчет нормы выработки для бригады, которая обслуживает фасовочный автомат или другие машины циклического действия, осуществляется по формуле:

$$N_{\text{выр}} = \frac{T_{\text{см}}}{t_{\text{нц}}} P \quad (1.16)$$

где P – объем продукции, которая выпускается за один цикл (в принятых единицах измерения выработки);

$t_{\text{нц}}$ – нормируемые затраты времени на один цикл, мин.

Нормируемые затраты времени на один цикл рассчитываются по формуле:

$$t_{\text{нц}} = T_{\text{ц}} + t_{\text{п}} \quad (1.17)$$

где $T_{\text{ц}}$ – машинное время выполнения одного цикла, мин.;

$t_{\text{п}}$ – нормируемые перерывы в работе машины, которые приходятся на единицу выработки и устанавливаются на основе фотохронометражных наблюдений, мин.

Нормы обслуживания устанавливаются, исходя из рационального графика обслуживания. В случае обслуживания одним рабочим аппаратов-дублеров норму обслуживания ($N_{\text{обс}}$) рекомендуется устанавливать по формуле:

$$N_{\text{обс}} = \frac{T_{\text{см}} - T_{\text{от}}}{T_3} K_o \quad (1.18)$$

где T_3 – время занятости аппаратчика обслуживанием одного аппарата в течение смены, которое включает переходы и обслуживание рабочего места, мин.;

$T_{\text{от}}$ – время отдыха, мин.;

K_o – коэффициент, который учитывает микропаузы в работе и возможные отклонения фактического времени занятости от его средних значений.

На отдельных участках производства для рабочих, занятых подготовкой, проведением и завершением аппаратурного процесса, целесообразно определять нормативы численности ($N_{\text{чис}}$) по формуле:

$$N_{\text{чис}} = \frac{N_{\text{в}}}{T_{\text{см}}} \quad (1.19)$$

где $N_{\text{в}}$ – сумма норм времени на выполнение заданной программы работ за смену с учетом времени на отдых и личные надобности, мин.

Отсюда, основными величинами, которые определяют уровень норм выработки, являются нормативы оперативного времени. Но, так как множество факторов влияет на длительность оперативной работы, оно часто изменяется. Другие виды нормируемого времени сравнительно постоянны и при машинных, автоматических или аппаратных процессах составляют время нормируемых перерывов в работе.

Разные формулы расчета норм выработки можно привести к наиболее простой её структуре:

$$H_{\text{выр}} = \frac{T_{\text{оп}}}{t_{\text{оп}}} \quad (1.20)$$

где $T_{\text{оп}}$ – норма оперативного времени за смену, мин.;

$t_{\text{оп}}$ – норма оперативного времени на единицу выработки, мин.

Коэффициент, который характеризует часть нормируемых затрат времени в переменном балансе (К) можно установить по формуле:

$$K = \frac{T_{\text{см}} - T_{\text{оп}} \left(1 + \frac{T_{\text{от}}}{100} \right)}{T_{\text{см}}} \quad (1.21)$$

Тогда длительность переменного оперативного времени будет равняться произведению $T_{\text{см}}$ на К.

Отсюда формула расчета нормы выработки может иметь вид:

$$H_{\text{выр}} = \frac{T_{\text{см}} \times K}{t_{\text{оп}}} \quad (1.22)$$

Для машинных и аппаратных процессов нормы выработки рассчитываются по формуле:

$$H_{\text{выр}} = T_{\text{см}} \times K \times P \quad (1.23)$$

где P – норма часовой производительности оборудования в принятых единицах измерения выработки.

Элементарные нормативы времени являют собой регламентированную длительность выполнения приемов или элементов операции ручной или машинно-ручной работы, приемов управления и обслуживания машин и автоматов. Нормативы времени рассчитывают по материалам фотохронометражных наблюдений, обобщают по соответствующим категориям затрат времени и включают в формулу расчета нормы выработки или нормы времени.

Нормативы режима работы оборудования предназначаются для установления величин затрат машинно-автоматического времени и определяются на основании специальных исследований. Они позволяют установить наиболее выгодный режим работы оборудования в зависимости от его типа, мощности главного двигателя, режательного инструмента, свойств изготовленной продукции и других факторов. Нормативы режима работы оборудования устанавливаются на машины непрерывного и циклического действия с принудительным ритмом.

Все виды нормативов отражают определенный уровень развития техники и организации производства в сочетании с накопленным опытом работы передовых рабочих.

В зависимости от этого различают нормативы:

— местные или заводские;

- отраслевые;
- межотраслевые.

Заводские нормативы имеют значение и практическое приложение только на том предприятии, где они были разработаны, потому что их содержание ограничено техническими, технологическими и организационными условиями производства, которые существуют на определенном предприятии.

Отраслевые нормативы определяют с учетом организационно-технического состояния и опыта работы группы однородных по производству предприятий (станкостроение, угольная промышленность и др.). Эти нормативы предусматривают специфические отраслевые условия производства этой группы предприятий с учетом особенностей существующих на них форм и методов организации труда.

Межотраслевые нормативы разрабатываются и используются для нормирования труда в ряде отраслей народного хозяйства, единичные нормы на строительно-монтажные и грузово-разгрузочные работы, нормативы для обработки металлов резанием и др. Эти нормативы несут унифицированный характер, технические условия и передовой опыт выполнения работ.

Нормативы должны обеспечивать достаточную точность и дифференцированность в соответствии с типом и характером производства, для которого они предназначены. Они должны отражать влияние всех факторов, которые определяют длительность выполнения отдельных элементов работы, ориентироваться на передовые формы и методы труда и быть удобными для практического использования.

Распространение нормирования труда на такие производственные сферы, как обслуживание и управление производством позволяет расширить сферу нормирования труда и охватить нормами весь промышленно-производственный персонал.

Для вспомогательных рабочих, обслуживающих производство, применяются три вида норм: нормативы численности рабочих, нормы обслуживания оборудования, нормы времени или выработки. Расчетной основой для нормирования их труда являются результаты фотохронометражных наблюдений. Для каждой профессии изучается существующая организация труда, факторы длительности работ, уровень и характер механизации труда, численность рабочих, их состав и функции.

Расчет численности вспомогательных рабочих проводится на основе трудоемкости работ с использованием метода корреляционного анализа факторов, которые определяют трудоемкость работ. Рассчитываются нормы труда по видам оборудования, его ремонта и монтажа, обслуживания основного производства.

Основой для расчета норм является расчетно-нормировочная карта, техническая характеристика оборудования, результаты анализа организации труда, результаты фотохронометражных исследований.

Численность рабочих (N), которые заняты плано-предупредительным ремонтом, обслуживанием и смазкой технологического оборудования, устанавливается с учетом категории сложности ремонта по объектам R_1, R_2, R_n , количества оборудования по типоразмерам Q_1, Q_2, Q_n , нормативов единиц ремонтной сложности на одного рабочего (H_p) по формуле:

$$N = \frac{\sum (R_1 Q_1 + R_2 Q_2 + \dots + R_n Q_n)}{H_p} \quad (1.24)$$

Пример расчета и исходные данные к нему приведены в табл. 1.1.

Таблица 1.1

Нормативы ремонтной сложности

Вид оборудования R_n	Количество единиц Q_n	Профессия рабочего	Вид работы	Единицы ремонтной сложности
Технологическое, подъемно-транспортное, насосно-компрессорное	10	Смазчик	Смазывание, обслуживание электродвигателей	200
Технологическое, подъемно-транспортное, насосно-компрессорное	10	Слесарь	Обслуживание, мелкий ремонт	600
Теплосиловое	4	Слесарь	Обслуживание, мелкий ремонт	900
Электротехническое	7	Электро-монтер	Обслуживание, мелкий ремонт	650
Вместе				2 350

Расчет количества обслуживаемого оборудования (норма обслуживания) также осуществляется по категориям сложности. Расчеты проводятся по участкам, цехам и предприятиям в целом.

Для нормирования труда обслуживающих (ремонтных) рабочих применяются также нормы времени по операциям или нормативам трудоемкости работ.

$$N = \frac{100 \times 20 + 10 \times 600 + 4 \times 900 + 7 \times 650}{2350} = 6,87 \text{ принимается } N = 7 \text{ человек.}$$

Труд управленческого персонала: руководителей, специалистов и технических служащих отличается от труда рабочих. Особенности его являются: редкая повторяемость работ, неравномерность нагрузки, наличие непредвиденных работ, наличие творческих элементов труда. Поэтому здесь широко применяются укрупненные методы нормирования. Расчеты норм осуществляются с применением методов математической статистики.

В основном разрабатываются отраслевые или межотраслевые нормативы численности работников по функциям управления. Количество функций зависит от специфики производства. Но есть типовые функции для многих производств: организация труда и заработной платы, ремонтное и энергетическое обслуживание, материально-техническое снабжение, материально-техническое снабжение и сбыт, комплектование и подготовка кадров, общее делопроизводство и хозяйственное обслуживание, бухгалтерский учет и финансовая деятельность.

К таким специфическим функциям относятся:

- общее (линейное) управление основным производством;
- технологическая подготовка и оперативное управление основным производством;
- контроль качества продукции;
- охрана труда и техника безопасности;
- конструкторская подготовка производства и др.

При определении численности руководителей, специалистов и технических служащих учитываются такие показатели, как: производственная мощность; объем сырья; годовой выпуск продукции (в натуральном и стоимостном выражении); основные производственные фонды; среднесписочная численность производственного персонала, а также рабочих основного производства.

При расчете нормативной численности руководящих работников устанавливается зависимость между численностью и значениями отмеченных выше показателей. С изменением их значений предприятия имеют возможность корректировать численность работников. Так, например, дополнительное количество руководителей, специалистов и служащих (H_r) в связи с ростом численности рабочих устанавливается по формуле:

$$H_r = H_{r,n} + \left[r_{cp} - \left(\frac{r_{cp} \times K_{зн}}{100} / I \times \left(1 - \frac{K_{зн}}{100} \right) \right) \right] \quad (1.25)$$

где $H_{r,n}$ – нормативная численность руководителей, специалистов и служащих;

r_{cp} – превышение среднесписочной численности производственных рабочих над расчетной, используемой при складывании нормативов, чел.;

I – нормативное соотношение численности производственных рабочих и численности руководителей, специалистов и технических служащих (на 10 производственных рабочих один руководящий работник), чел.;

$K_{зн}$ – планируемое снижение трудоемкости продукции в сравнении с утвержденными нормативами, %.

Разработка и применение нормативов труда в сфере обслуживания и управления на производстве является основой для расширения сферы нормирования и планирования труда на нормативной основе.

Результаты наших исследований в области нормирования труда убеждают в том, что оценка его уровня возможна с учетом качественной его характеристики по трем основным критериям: прогрессивность, равнонапряженность и реальность устанавливаемых научными методами норм. В совокупности эти критерии выражают качество применяемых норм, а прогрессивность не только пассивно отражает уровень научно-технического и организационного совершенства нормируемого трудового процесса, но, и в первую очередь, определяет пути достижения такого совершенства.

1.4 Классификация нормативов затрат труда

Для решения задачи создания нормативной базы в отраслях промышленности важное значение приобретает классификация исходной информации для разработки нормативов и норм.

В экономической литературе общий методологический подход к классификации норм и нормативов уже сложился, хотя по поводу признаков и группировок существуют различные точки зрения. При разработке схем классификации с целью группировки норм и нормативов в зависимости от множества признаков следует принимать во внимание лишь наиболее существенные из них, то есть такие, которые отражают основные экономические требования и влияют на методологию формирования групп норм или нормативов. Соответственно объектами классификации должны быть все нормы и нормативы, используемые в практике производственно-хозяйственной деятельности предприятий отрасли, а также те из них, которые необходимы для дальнейшего совершенствования управления производством.

Прежде всего, необходимо отметить различия в понятиях «нормативы» и «нормы». Если под нормой понимать регламентируемую величину затрат трудовых ресурсов, устанавливаемую на единицу готовой продукции или выработки применительно к обособленной трудовой операции, то к нормативам можно отнести расчетные элементы, составляющие величину норм. Иными словами, в основе различий между понятиями «нормативы» и «нормы» должен быть масштаб оценки затрат труда.

Известно, что глубина классификации отражает число уровней распределения в иерархической системе, которая обеспечивает наиболее полную характеристику норм и нормативов, не загружая схему классификации деталями группировок.

Из общеизвестных признаков, разногласия у экономистов обычно вызывает классификация условий, определяющих степень укрупнения нормативных материалов. Поэтому рассмотрим следующие основные предложения экономистов.

Микроэлементные нормативы времени, устанавливаемые на элементарные трудовые движения обеспечивают максимально возможную универсальность норм. Основываясь на работах зарубежных авторов Ф. Гилбрет, Г. Мейнард [6, 7], системах МТМ, ДМТ, ВМТ и др.; известных российских авторов и исследователей: Л. А. Костин [8] и др.). НИИтруда составлена межотраслевая методика разработки и использования микроэлементных нормативов. Микроэлементные нормативы на трудовые движения разрабатываются и применяются сейчас на многих предприятиях США, ФРГ, Англии и других стран, в основном, для анализа трудовых процессов, установления состава и возможностей его рационализации. С целью изучения и рационализации преимущественно ручных процессов труда продолжительностью 0,5-5 минут в Институте организации машиностроения Польши разработана и внедрена в промышленность разновидность системы укрупненных микроэлементных нормативов ВМР («Badanie Metod Pracy»). Среди отечественных и российских экономистов также имеются приверженцы системы микроэлементного нормирования. Однако следует обратить внимание на такие недостатки микроэлементного нормирования, как дробление

трудовых операций, ведущее к их автоматизму, снижение уровня квалификации и творческой инициативы рабочих и др., которые следует учитывать при решении вопроса о выборе системы разработки нормативных материалов в промышленности.

Учитывая, что сумма элементарных нормативов в условиях различных по эффективности вариантов организации трудовых процессов, не равна конечным трудовым затратам (или укрупнённой норме труда), представляется вполне справедливой позиция П. Ф. Петровича, который рекомендовал укрупнять нормативные величины, сохраняя определённый уровень их универсальности, применять дифференцированные нормативы времени, устанавливаемые на элементы операции (комплекс приёмов). Мы предлагаем также применять элементарные нормативы, положенные в основу укрупнённых норм работы оборудования. При этом, нормативы труда следует укрупнять не только путём суммирования элементарных нормативов, а устанавливать их аналитически на каждой стадии укрупнения. В связи с этим оправдывается практика создания в Германии комплексных норм труда на последней стадии укрупнения, используя их в области планирования, организации производства и при решении вопроса об оплате труда [9].

Изучение опыта США, Канады, Англии, Голландии показывает, что, если в машиностроении широко используется микроэлементное нормирование, то в горнодобывающих отраслях этих стран, наоборот, применяются методы нормирования труда, при которых первоначально устанавливается оптимальный режим технологии и труда, затем – укрупнённая норма и, как правило, повременная система оплаты труда. Например, на солевыварочных заводах Голландии, где технологический режим работы вакуум-аппаратов строго регламентирован во времени, применяется повременная форма оплаты труда основных рабочих, регистрируются выходы рабочих и режим эксплуатации оборудования. На основании показателей режима работы оборудования и укрупнённых регламентов труда устанавливаются нормативы численности обслуживающих рабочих. На соляных шахтах США и Канады нормируется и учитывается выработка по конечной продукции или операции. По промежуточным операциям устанавливаются нормативы трудоёмкости их выполнения, в связи с чем регламентируется не выработка, а численность работающих. При этом также регламентируется степень интенсивности труда. Однако, несмотря на широкое применение в промышленности зарубежных стран повременной системы оплаты труда, его нормирование не только не упраздняется, но развивается, приобретает новые формы, в основу которых закладываются изощрённые методы интенсификации труда. В основу повременной формы оплаты, которая в известной степени отвлекает внимание рабочих от современных методов интенсификации труда, используются нормативные затраты труда (выработка, трудоёмкость работ, нормативы численности, нормы обслуживания и др.).

Положительным в этом опыте соляной промышленности зарубежных стран следует признать то, что нормируются здесь трудовые процессы, которые основаны на рациональном режиме труда и отдыха. Поэтому при выборе для промышленности схемы ступенчатой разработки нормативных материалов по труду, мы предлагаем учитывать такие критерии:

- цель и организация, применяющая нормативные материалы;
- структурное подразделение (организация), разрабатывающее нормативные материалы;
- степень укрупнения нормативных материалов (вид нормативов и стадия трудового процесса или масштаб оценки затрат труда);
- факторы, определяющие уровень затрат труда. Здесь определению степени укрупнения нормативных материалов должен предшествовать синтез значений факторов.

Этапность разработки нормативных материалов по труду: от нормативов и норм на трудовые процессы к нормативам труда на выпуск продукции и планируемой потребности в трудовых ресурсах обеспечивается стадийностью разработки нормативных материалов, раскрытой в следующей предложенной нами схеме (рис. 1.2), разработанной на примере соляной промышленности. Стадийная разработка нормативов трудовых затрат по этой схеме предполагает решение следующих вопросов: выяснение цели разработки нормативных материалов по труду, выявление организаций, разрабатывающих нормативы, установление степени укрупнения нормативов и определения их видов, которым соответствует определенная стадия трудового процесса и масштаб оценки трудовых затрат: выделение групп факторов, определяющих уровень трудовых затрат на каждой ступени их укрупнения. В то же время следует считать нецелесообразным выделять в самостоятельные этапы укрупнения разработку нормативов времени и микроэлементных нормативов в связи с быстрым техническим перевооружением предприятий.

Становится очевидным, что снижение трудоёмкости технико-нормировочных работ в связи с увеличением сферы применения нормативных материалов по труду и увеличением количества стадий их укрупнения, становится наиболее насущной задачей в этой области. Таким образом, рассматривая совокупность методических и организационных вопросов создания нормативной базы планирования труда на предприятии, можно представить систему нормирования вещественных элементов производства в виде конкретной схемы (рис. 1.3). Её практическое значение выражается в определении направлений комплексного и системного проведения работ по созданию нормативной базы планирования труда.

Нормативные затраты труда		на выпуск продукции		НИИ, ведомства	нормы затрат труда для их планирования
		на трудовые процессы			
НИИ, лаборатории	дифференцированные нормативы для нормирования труда	предприятия	укрупнённые нормы труда	нормы затрат труда	нормы затрат труда для их планирования
Стадии укрупнения нормативов и норм труда					
		I	II	III	IV
		V			
Стадии укрупнения элементов труда					
I	II	III	IV	V	VI
Движения	Действия	Приёмы	Комплексы приёмов	Категории затрат рабочего времени	Трудовые операции
				Комплексы трудовых операций	Функциональные группы работающих
					Категории работающих
					Работники ППП
Факторы, определяющие нормативы и нормы труда по степени их укрупнения					
Производительной силы труда		Интенсивных затрат труда		Природные	
Экстенсивных затрат труда		Структурные		Технические	
				Технологические	

Рис. 1.2. Схема стадийной разработки нормативов трудовых затрат на трудовые процессы и выпуск продукции в соляной промышленности



Рис. 1.3. Система показателей, определяющих нормативную базу планирования труда

1.5 Прогрессивность норм труда

Прогрессивность норм как показатель оценки уровня и качества норм труда в экономической литературе не выделен, хотя его отдельные элементы используются в практике их обоснования. По вопросу о его сущности также отсутствуют четко определенные мнения. Достаточно, например, вспомнить, что в прошлом столетии, а к этому периоду и относится расцвет теории и практики о нормировании труда, например, В. С. Рапопорт считал, что прогрессивность норм снижается по мере освоения их большинством рабочих, т.е. по мере приближения к уровню общественно необходимых затрат времени. С такой оценкой степени прогрессивности норм труда трудно согласиться, ибо в этом случае следовало бы признать прогрессивной любую норму, которая не выполняется, а всякое перевыполнение норм можно было бы признать основанием для их пересмотра без внедрения новой техники, совершенствования организации труда и т.п., что не совместимо с научными методами его нормирования.

Однако прогрессивность норм нельзя обеспечивать не учитывая объекта исследования нормируемого трудового процесса. В практике различных отраслей промышленности обычно в качестве объекта для наблюдения выбирается рабочий, достигший средней выработки. Вопрос о «среднем» рабочем, как объекте нормирования, не новый. Он длительное время дебатировался в экономической теории. Но с точки зрения определенной степени укрупнения нормы, базирующиеся не на рациональной организации трудового процесса, а установленные на уровне средnedостигнутой выработки, не могут быть признаны научно обоснованными, прогрессивными. Поэтому мы считаем возможным оценивать прогрессивность норм по степени соответствия их уровню лучших достижений отрасли в технологии, организации труда и производства, наиболее рациональном использовании оборудования и производственных ресурсов. Эти качества могут быть присущими отраслевым и межотраслевым нормам.

Некоторые авторы относят к показателям оценки степени прогрессивности норм уровень их выполнения. Они предлагают устанавливать нормы выработки на уровне устойчивых показателей передовиков, на уровне между средней и рекордной выработкой, на уровне средневзвешенного показателя выработки, достигнутого средними рабочими и выше. Не оспаривая значения статистических методов анализа и выбора объектов наблюдения по показателям выработки, трудно однако согласиться с тем, что можно определить прогрессивность норм без учета резервов экономии труда в результате улучшения его организации. Таким образом, к прогрессивным мы относим нормы, установленные научными методами. Они должны основываться на наиболее рациональном способе осуществления трудового и производственного процесса, физиологически обоснованном режиме труда и отдыха, оптимальном режиме работы оборудования. При этом должны использоваться экономические методы анализа и оценки эффективности организации производства и труда, составляющей расчетную основу норм. Известные методы обоснования нормируемого уровня трудовых затрат, как аналитически-расчетные, аналитически-исследовательские и др. методы, в т.ч. методы математической статистики следует рассматривать как

способы, инструмент исследования эффективности труда. Научная методика нормирования предполагает комплексное использование указанных способов для обоснования норм. Поэтому обеспечение прогрессивности норм следует признать одним из основных критериев оценки их научной обоснованности в промышленности.

Оценка прогрессивности норм, выражаемой отношением уровня установленных норм к эталонным нормам, как её понимают отдельные экономисты, нам представляется упрощенной, ибо при этом не раскрывается общественно определенное и технологическое содержание норм, степень рациональности отражаемых ими режимов технологии и труда, напряженности норм. Именно такой подход приводит отдельных экономистов к ошибочному выводу, что прогрессивность норм характеризуется процентом их выполнения. Охват научно обоснованными нормами труда равной степени напряженности всех работающих, таким образом, становится важной предпосылкой широкого применения трудового метода измерения производительности труда, оценки результатов работы непосредственно в трудо-часах. Именно такой метод широко используется на предприятиях машиностроения. Поэтому нормы не могут быть стабильными, они должны пересматриваться, изменяться по мере развития техники, технологии, организации производства и труда, повышения уровня квалификации работающих. Всё это подтверждает важность повышения степени прогрессивности норм труда, выражает их активную роль в совершенствовании и интенсификации производства.

Качество научно обоснованных норм труда в значительной степени зависит от того, насколько правильно выбраны основные факторы и определено их влияние на уровень норм. Значение правильной классификации факторов и выбор методов их учета обусловлено стремлением снижать трудоёмкость проектируемых норм и повышать их точность. Изучению степени влияния различных факторов на уровень норм труда в промышленности посвящено много ценных работ. К ним можно отнести работы М. М. Протодьяконова (старшего), А. Ф. Суханова, С. С. Герчикова, А. С. Гринера, Д. М. Мишарина, А. К. Харченко, Л. А. Костина и других авторов. В последнее время отдельные специалисты серьёзное внимание уделяют изучению способов определения влияния факторов на затраты труда при проектировании норм на горные работы с использованием методов математической статистики и счетно-решающих машин [10, 11]. Однако, несмотря на обилие научных работ, которые, к сожалению, выпущены в советский период, в них рассматривались методы изучения степени влияния основных факторов на уровень норм труда и их классификации с различных позиций. Как правило, специалисты по нормированию труда отождествляют факторы, определяющие норму и производительную силу труда, не учитывают, что норма труда количественно выражает как общественные, так и технологические отношения людей в сфере производства, тогда как уровень производительной силы конкретного труда – только технологические отношения.

Авторы руководств по нормированию труда в горной промышленности предусматривают ограниченный перечень групп факторов, в чем заключается её недостаток. Например, С. М. Бухало относил к факторам нормирования труда подготовку

рабочего места, освещенность, состояние вентиляции, обеспеченность материалами, порожняком, энергией. Он выделял также группу таких личных факторов, как степень квалификации рабочих, производственные навыки и умение, интенсивность труда, стаж работы, культурный уровень [12]. Точку зрения С. М. Бухало разделяют Г. Ф. Михеев [13] и ряд других авторов. Вполне понятно, что квалификация, производственный стаж, культурный уровень и другие факторы этой группы влияют на производительную силу труда и, соответственно, на уровень норм. Однако С. М. Бухало необоснованно относит к «личным факторам» те из них, которые следовало бы включить в группу социально-экономических факторов, влияющих на уровень интенсивности труда, устанавливать нормы выработки отдельно для рабочих мало-квалифицированных и высококвалифицированных. Состояние вентиляции, обеспеченность порожняком, материалами и т.п. предпочтительнее отнести не к организационным факторам нормирования труда, а к организационно-техническим условиям производства, считая, что соответствие фактических организационно-технических условий труда и производства условиям, отражаемым в нормах, определяет уровень их выполнения на каждом рабочем месте.

Изучение степени влияния основных факторов на уровень норм труда позволяет выделить две их группы, учитываемые при разработке научно обоснованных норм:

- производственно-технические факторы, определяющие уровень норм труда через повышение производительной силы труда. К ним относятся природные факторы (физико-механические свойства пород, тип месторождения, мощность пласта и др.), технические (техническая характеристика машин, режущий инструмент, степень освоения производственной мощности), технологические и организационные (формы организации труда, организация рабочих мест, режим работы, культурно-технический уровень рабочих, производственные навыки, техническое состояние транспортирующих средств, трубопроводов и др.);
- социально-экономические факторы, определяющие степень напряженности и продолжительности труда. Они также влияют на уровень производительной силы труда. К ним следует отнести формы трудового соперничества, организацию заработной платы, методы нормирования труда, трудовую дисциплину, структуру рабочего времени. Предлагаемая принципиальная схема классификации факторов, учитывающая природу их образования, представлена на рис. 1.4.

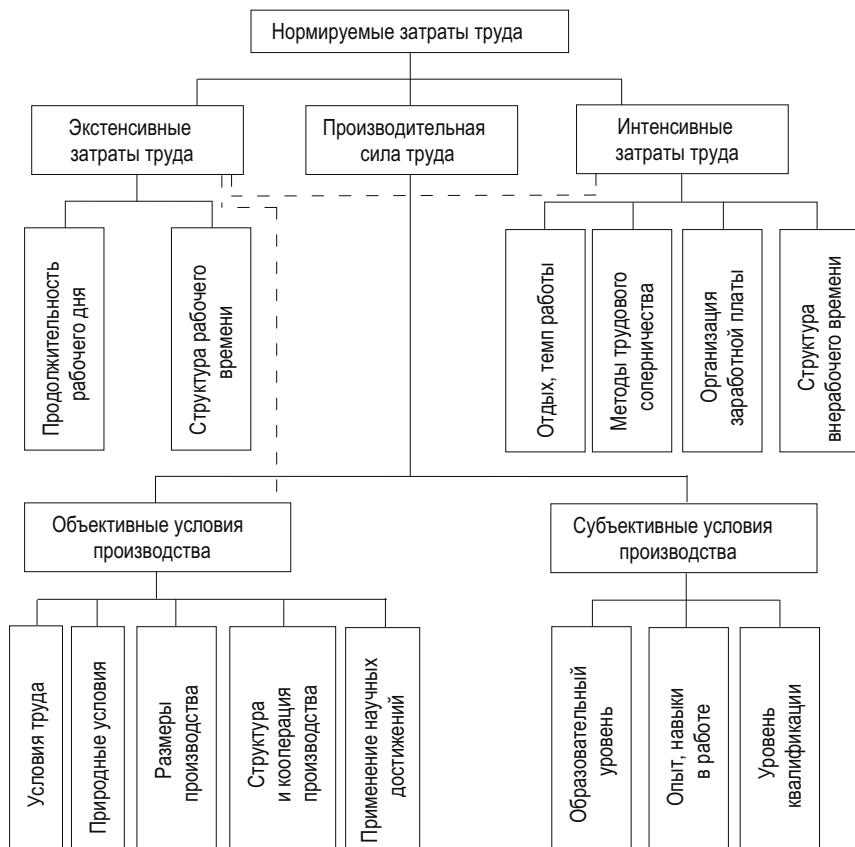


Рис. 1.4. Принципиальная схема классификации факторов, определяющих уровень нормируемых затрат труда

Следует, однако, раскрыть механизм воздействия отдельных факторов на уровень норм, которые трудно поддаются количественной оценке. В частности, к таким факторам можно отнести «структуру внерабочего времени», группу факторов, относимых к субъективным условиям производства. Их влияние на уровень норм следует учитывать через выбор объектов для изучения затрат труда, которое стабилизируется в период между двумя пересмотрами норм. Достижению высокой точности учета влияния на нормы этих факторов будет способствовать проведение аттестации рабочих мест и норм труда.

Влияние на уровень норм таких факторов, как «размеры производства», «структура и кооперация производства» может быть выражено через совершенствование форм организации труда, применение бригадного хозрасчета. Фактор «методы тру-

догового соперничества» отражается на росте квалификации, улучшении методов труда, повышении его напряженности. Поэтому мы также относим его к разряду факторов, учитываемых при выборе объекта для изучения затрат труда в производстве.

Как было отмечено ранее, по мере внедрения новых орудий труда и прогрессивной технологии, систематического совершенствования организации труда, должно совершенствоваться и его нормирование.

По мере роста уровня механизации и автоматизации, уровня и массовости производства углубляется распределение работ между исполнителями, разделяется квалифицированный и неквалифицированный труд, расширяются масштабы кооперации труда. Трудовые функции по воздействию на предмет труда упрощаются и переходят к машинам, возрастает удельный вес наладочных работ. Это приводит к коренным изменениям в технологическом содержании труда. Изменяются формы организации труда. На основе совмещения профессий возникают сквозные комплексные бригады, обеспечивающие высокую маневренность работ, взаимозаменяемость исполнителей. При этом, повышается стимулирующая роль коллективных систем оплаты труда, растут требования к уровню квалификации рабочих. От рабочих требуются знания различных видов оборудования, электрических, гидравлических и других систем, умение технического и технологического обслуживания машин. С прогрессом техники изменяется и профессиональный состав, отмирают старые и возникают новые профессии.

Научная организация труда также, как и его нормирование, выражает общественно определенные и технологические отношения людей в процессе производства. Общественная сторона научной организации труда предполагает снижение продолжительности рабочего дня, установление общественно необходимой, физиологически обоснованной интенсивности труда путем регламентирования темпа работы, режима труда и отдыха, обеспечения нормальных и безопасных условий труда. Технологический аспект организации труда предусматривает осуществление мер по экономии затрат живого труда, в результате повышения его производительной силы, установление экономичных вариантов организации производства. Развитие техники и совершенствование технологии производства определяют содержание организации труда. Но организация труда не пассивна, она активно влияет на технику и технологию, способствует их развитию, стандартизации и нормализации технико-технологических условий производства. Таким образом, организация и нормирование труда неразрывно связаны между собой.

Многие экономисты включают в содержание организации также нормирование труда, считая его технической основой организации труда [5, 14]. Однако такой подход следует признать односторонним. В нашем представлении нормирование труда необходимо рассматривать и как предпосылку организации труда, и как его следствие. Норма отражает достижения рационализации труда. Сама рационализация может осуществляться при оценке затрат времени с помощью методов нормирования. Поэтому норма служит эталоном оценки резервов изменения эффективности организации труда и снижения уровня затрат труда. И в этом смысле улучшение

организации труда должно предшествовать установлению нормы труда, но, с другой стороны, правильному выбору того или иного варианта организации труда способствуют методы его нормирования. Применение методов научного нормирования для улучшения организации труда, таким образом, позволяет оценить эффективность различных её форм и вариантов.

Важно установить, какие элементы организации труда предшествуют установлению дифференцированных норм труда, какие – укрупнённых. Следовательно, основным критерием оценки эффективности дифференциации трудового процесса, выделения элементов организации труда, методов их рационализации в соответствии со стадийной разработкой нормативных материалов по труду должны быть формы организации труда. Отсюда вытекает целесообразность выделять две стадии укрупнения нормативных материалов по труду: стадия нормативов и стадия норм, разделяемые в свою очередь по степени укрупнения нормативов.

В зарубежных странах, особенно в США, накоплен довольно внушительный опыт инженерного проектирования стандартных методов работы, согласно которому изучение и рационализация методов труда предшествует измерению и нормированию затрат времени. Особое внимание, при этом, уделяется оперативности обучения рабочих, массовому освоению улучшенных методов труда [15].

В связи с развитием поточной формы организации производства сфера применения индивидуальной формы организации труда резко ограничивается. В то же время в последние годы в связи с техническим прогрессом получили развитие разновидности коллективной формы, но ограничиваются, прежде всего, такие разновидности групповой формы организации труда, как специализированные звенья, состоящие из группы рабочих одной профессии.

Рассмотрим основные положения о формировании организации труда, которая определяющим образом влияет на уровень прогрессивности норм труда. Прежде всего, следует учитывать различия между организацией общественного труда и организацией труда на предприятиях и обособленности их функций.

Основными функциями организации общественного труда являются:

1. Организованное привлечение работоспособного населения к труду.
2. Общественное разделение и кооперация труда в масштабе государства.
3. Общегосударственная система регулирования заработной платы.
4. Общегосударственная система подготовки и расширенного воссоздания рабочей силы.

В рыночных условиях производства все эти элементы организации общественного труда начинают проявляться опосредствованно через товарную форму производства и обмена. Так, например, привлечение рабочей силы к труду, оплата труда и другие элементы организации общественного труда проявляются через куплю-продажу специфического товара – рабочей силы, которая также, как и любой другой товар, имеет потребительную стоимость и стоимость; через стоимость рабочей силы и человеческого капитала реализуется закон оплаты труда.

Все элементы организации общественного труда (в масштабе государства) имеют свой показатель – производительность общественного труда, то есть оцененного рынком труда. Затрачиваемый, но не оцененный рынком труд не имеет общественного признания и потребности. Таким образом, организация общественного труда занята регулированием не любого труда, а лишь той его части, которая получила оценку на рынке труда. Такой организации общественного труда подчинена организация труда и на отдельном предприятии.

Организация труда на предприятии представляет собой разделение общего объема работ и установление необходимых пропорций в численности исполнителей, размещения работников по рабочим местам и достижения согласованности в их действиях, при которых производительно используется техника, материальные и трудовые ресурсы. Она включает такие элементы:

- формы организации труда;
- организацию и планирование рабочих мест;
- многостаночное обслуживание;
- приемы и методы труда;
- режимы труда и отдыха;
- методы оценки эффективности мероприятий по научной организации труда.

Под формой организации труда следует понимать объединение работающих в определенную структуру на принципах рационального его разделения и кооперации. Разделение труда представляет специализацию работающих при выполнении определенных функций или их комплекса. Кооперация является системой производственных взаимосвязей между группами или отдельными исполнителями в процессе труда. Глубина разделения и кооперации труда определяется факторами техники, технологии и организации производства, которые постоянно изменяются и влияют на формы организации труда через изменение объема и длительности производимых работ.

Схема классификации показателей, которые определяют характер разделения и кооперации труда на производстве, раскрыта на рисунке 1.5, форм организации труда – на рисунке 1.6, факторов, которые определяют формы организации труда, – на рисунке 1.7.

Разделение труда имеет свои пределы:

- экономические (учитываются затраты рабочего времени);
- технологические (учитывается время выполнения операций, приемов и др.);
- физиологические (учитывается интенсивность труда);
- социальные (учитывается содержательность труда, удовлетворенность, монотонность и др.).

В промышленности известны такие виды разделения труда:

- по функциональным признакам (по профессиям, специальностям);
- по характеру производимых работ (основная деятельность, обслуживание производства, управление);
- по уровню квалификации и сложности работы.



Рис. 1.5. Схема классификации показателей, которые определяют характер разделения и кооперации труда

Совместительство профессий является формой кооперации.

Совмещение значений факторов в сформированных технико-организационных условиях производства изменяет расчетные условия работы, которые определяют формы организации труда. К таким условиям принадлежат: объем продукции, которая выпускается (количество операций) за один цикл, количество выполняемых операций, длительность и последовательность их выполнения, режим труда и способ выполнения работ и др.

Наиболее влиятельным фактором является техника и ее параметры. Когда изменяется техника, последовательно вводятся новые технологии, рационализируется организация производства, нормирования и т.п.



Рис. 1.6. Схема классификации форм организации труда на предприятиях

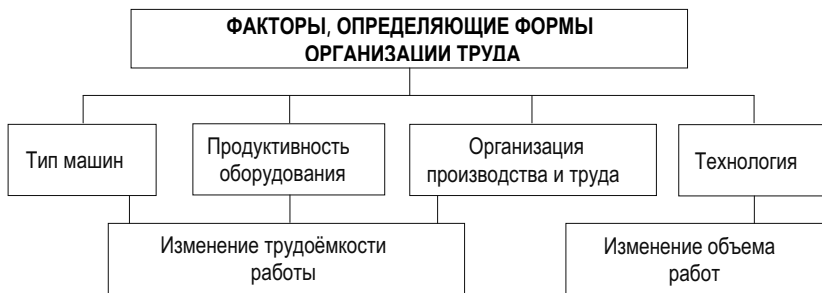


Рис 1.7. Схема классификации факторов, которые определяют формы организации труда

Используя научные методы нормирования труда, исследуется трудовой процесс, проектируются формы организации труда, устанавливаются новые нормы, изменяется уровень оплаты труда (для сдельщиков изменяются сдельные расценки). При проектировании комплексной организации труда устанавливаются нормы времени на каждую операцию и трудоемкость всего комплекса работ (T_c).

$$T_c = \sum_{i=1}^m t_i Q_i \quad (1.26)$$

где m – количество операций за цикл;

t_i – норма времени на единицу выработки по каждой операции, час;

Q_i – объем работ каждой операции в принятых единицах измерения, ед. (т, м³ и др.).

На комплексных процессах, где применяются нормы выработки, нормативная трудоемкость за цикл (T_c) рассчитывается по формуле:

$$T_c = T_{cm} \sum_{i=1}^b \frac{Q_i}{N_i} \quad (1.27)$$

где T_{cm} – длительность смены, час;

N_i – норма выработки.

Кроме длительности производственного цикла для оценки эффективности форм организации труда используются следующие критерии:

- баланс расходов переменного рабочего времени, в котором определяется время основной работы, транспортировки, учета и хранения инструментов, материалов, продукции, контроля качества, обслуживания оборудования и др., а также непродуктивно используемое рабочее время;
- уровень материальных потерь и нехватки;
- уровень и динамика выработки рабочего.

При рациональном разделении и кооперации труда часть основного и вспомогательного времени (оперативного) в переменном балансе растет. При этом растет производительность труда (снижается трудоемкость работ). Экономия рабочего времени $P_э$, устанавливается по формуле:

$$P_э = T_{ц_с} \times m_c - T_{ц_н} \times m_n \quad (1.28)$$

где $T_{ц_с} \times m_c$, $T_{ц_н} \times m_n$ – произведение длительности цикла на численность рабочих соответственно за период старого и нового разделения и кооперации труда.

Выделение функции, которая выполняется на одном рабочем месте, в самостоятельный вид работ целесообразно, если ее длительность равняется или больше длительности смены. Численность рабочих из каждой функции ($Ч$) определяется по формуле:

$$Ч = \frac{T_c}{T_6 K_n} \quad (1.29)$$

где T_c – суммарное время выполнения работы по функции, час.;

T_6 – сменный бюджет рабочего времени каждого исполнителя, час.;

K_n – коэффициент выполнения нормы труда.

Если $Ч < 1$, то оправданным будет совмещение функций.

Рассмотрим пример. На участке работает 6 машинистов из сшивания боковой части картонных коробок. Форма организации труда – индивидуальная. Каждый

рабочий выполняет комплекс элементов операции с их длительностью и повторяемостью в течение смены (табл. 1.2).

Таблица 1.2

Затраты времени на техническую операцию

Операция	Повторяемость элементов операции за смену (n)	Сменные затраты времени, мин.
Наматывание шпуль	1	13
Заправка машины	2	4
Подача заготовок и отгрузки продукции	80	140
Сшивание коробок	2200	200
Время на отдых и личные надобности	–	20
Потери рабочего времени по организационно-техническим причинам	–	43
Всего	–	420

Анализ позволяет устанавливать:

1. Элемент операции «заправка машины», учитывая её непродолжительность и неповторяемость может быть закреплен за машинистами.

2. подача заготовок и отгрузка продукции может быть поручена обслуживающим рабочим, если механизировать эту операцию.

Численность этих рабочих (r_0) представляет:

$$r_0 = \frac{(T_{ш} + T_{п} + T_{отд})}{T_{см}} r_m \quad (1.30)$$

где $T_{ш}$ – время наматывания шпуль, мин.;

$T_{п}$ – суммарное время подачи заготовок и отгрузки продукции в расчете на один станок, мин.;

$T_{отд}$ – время отдыха, мин.;

r_m – численность рабочих (машинистов), чел.;

$T_{см}$ – сменная длительность рабочего времени, мин.

$$r_0 = \frac{(13+140+20)}{420} \cdot 2,47 \text{ чел}$$

3. Операцию «наматывание шпуль» также можно поручить «обслуживающим рабочим».

Тогда сменный объем работ по сшиванию коробок смогут выполнять 3,2 рабочего за смену:

$$r_0 = \frac{(200+4+20) \times 6}{420} \cdot 3,2 \text{ чел.}$$

4. За счет устранения потерь рабочего времени (43 мин. на станок) прирост объема продукции ($\Delta Q_{пп}$) будет представлять:

$$\Delta Q_{\text{шт}} = \frac{[(6 - (3,2 + 2,47))]}{0,1} \times 420 = 1386 \text{ коробок}$$

где 0,1 – время шивания, заправки станка и отдыха, которое приходится на одну коробку.

5. Это обеспечит увеличение производительности труда ($\Delta\Pi_{\text{тр}}$) на 10,5 %:

$$\Delta\Pi_{\text{тр}} = \frac{(1386 + 2200 \times 6) \times 100}{2200 \times 6} - 100 = 10,5 \%$$

6. Подачу заготовок и отгрузку продукции можно поручить рабочим низшего разряда. При этом можно организовать специализированную бригаду, установить единую норму выработки, коллективную систему оплаты труда. Производительность труда за счет совместительства функций и разделения труда будет расти более высокими темпами.

Организация и обслуживание рабочих мест

Рабочее место является первичной ячейкой производственной структуры. Его организация включает рациональное планирование и обеспечение всем необходимым для работы.

Под рабочим местом понимается закрепление за исполнителями части производственной площади с оборудованием, что на ней находится, и средствами труда, которые отвечают характеру производимых работ.

Рациональная организация рабочего места требует, чтобы конструкция основного оборудования и оснастки обеспечивала безопасные условия труда, удобство смазки, наладки оборудования, складирования, сокращения количества движений, уменьшения усилий и т.д.

Характер трудовой обстановки на рабочем месте определяют такие три группы факторов:

1. Факторы физических и психических нагрузок.
2. Метеорологические факторы: температура, влажность, освещенность, запыленность, уровень производственного шума, вибраций и др.
3. Эстетические факторы: цветовое оформление, совершенство форм, дизайн.

Различают техническое, технологическое и организационное обслуживание рабочих мест.

Под техническим обслуживанием следует понимать выполнение рабочих функций для поддержания оборудования в рабочем состоянии (проведение планово-предупредительных ремонтов, эксплуатационного просмотра, налаживания и др.).

Технологическое обслуживание предусматривает производственное, транспортное и материально-техническое обеспечение рабочих мест.

Организационное обслуживание имеет целью обеспечить рабочего фронтом работ, необходимой технической документацией и инструктажем, создать ему нормальные психофизиологические и эстетические условия труда.

Усовершенствование существующей организации обслуживания рабочих мест предусматривает исследование производимых работ. Оно осуществляется в такой последовательности:

- а) составление форм накопления данных;
- б) изучение содержания труда обслуживающих рабочих, длительности и методов выполнения операций;
- в) определение характера обслуживания;
- г) изучение влияния основных факторов на уровень и эффективность обслуживания;
- д) проектирование рационального варианта организации рабочих мест.

При этом определяется влияние организации обслуживания на выполнение плана производства и норм труда. Учитываются следующие критерии эффективности организации обслуживания: удельный вес стоимости обслуживания в структуре затрат на производство, часть затрат рабочего времени на обслуживание в совокупных его затратах на производство, определяется влияние структуры затрат рабочего времени обслуживающих рабочих, организации их труда на затраты труда основных рабочих, эффективность использования оборудования или наличие его простоев.

Влияние организации обслуживания рабочих мест на эффективность основного производства проверяется коэффициентом использования оборудования по мощности и времени. В первую очередь выявляются причины простоев через не надлежащее их обслуживание.

При изучении приемов, методов труда анализируют содержание трудового процесса в целом и по его составляющим элементам. Расчленение трудового процесса на составные элементы позволяет определить влияние отдельных факторов на их длительность. Анализу подлежат:

- содержание трудового процесса;
- порядок и последовательность выполнения трудового процесса;
- содержание приемов, методы их выполнения и траектории движений.

Наиболее эффективным является проектирование комплексного метода работ на основании выбора лучших приемов не одного, а нескольких рабочих. Критериями отбора передовых приемов служат:

- наименьшая трудоемкость выполнения;
- минимальная длительность;
- качество работы.

Практически наработаны такие принципы рационализации движений:

- сокращение количества и длительности движений;
- совмещение движений (движения обеих рук должны быть согласованными);
- рациональность направлений движений;
- ритм и темп работы.

Многостаночное обслуживание является одним из элементов организации труда, которые повышают его производительность, и составляют расчетную основу научного нормирования.

Основным условием применения многостаночного обслуживания является возможность сохранения или увеличения выпуска продукции на каждом из станков, которые обслуживаются. При этом необходимо также учесть, что у рабочего с пере-

ходом на несколько станков может увеличиться время на обслуживание и подготовительно-заключительные операции на все станки. Поэтому должны быть осуществлены организационно-технические мероприятия относительно улучшения обеспечения рабочих мест материалами и всем необходимым. Станки должны быть расположены так, чтобы исполнитель не тратил много времени на переходы. Движения, приемы и последовательность их выполнения должны быть наиболее рациональными.

1.6 Комплексный подход к обоснованию равнонапряженности норм труда

Регламентирование напряженности труда в различных отраслях промышленности является одним из самых важных, сложных и в тоже время нерешенных вопросов теории и практики нормирования труда. В отечественной экономической практике, а также за рубежом еще не выработаны достаточно простые и эффективные методы определения, учета и нормирования напряженности труда. На этот факт обращают внимание российские специалисты: П. Ф. Петроченко [16], В. В. Розенблат [17], М. Г. Мошенский [18], Н. П. Калинина и В. Г. Макушин [19], А. А. Пригарин, В. М. Рысс [20], а также зарубежные экономисты: Эдуард Пэйдж [21], Вилли Шмолер [22] и др.

В связи с недостаточным уровнем исследований в этом направлении в планах НИР многих отраслевых научно-исследовательских институтов в бытность СССР предусматривалась под методическим руководством НИИтруда и при участии институтов Академии наук разработка физиологических и психологических нормативов для обоснования параметров физического и умственного труда. В результате этих исследований установлены типовые режимы труда и отдыха для работников физического и умственного труда.

При решении проблем обеспечения равнонапряженности норм труда, прежде всего, необходимо определить сущность равнонапряженности норм труда, выбрать критерии её оценки. Следует учитывать, что проблема установления равнонапряженных норм относится только к живому труду и связана с необходимостью научного регламентирования количества труда, его интенсивности и продолжительности. В производственной практике выдвигаются также задачи установления степени напряженности плановых заданий выпуска продукции. Однако, здесь мы должны также учитывать необходимость регламентирования напряженности живого труда производственного коллектива.

Для нормирования овецественного труда возникает, главным образом, проблема научного обоснования прогрессивности таких норм, что является выражением технологических требований производства по обеспечению установленного уровня качества труда.

Из рассмотрения различных точек зрения, известных в специальной литературе, можно выделить два аспекта рассматриваемой проблемы:

- оценка напряженности действующих норм труда;
- научное обоснование напряженности норм труда.

Большинство опубликованных работ посвящено вопросам оценки напряженности действующих норм труда, с которыми связано установление уровня оплаты

труда. Отсюда возникают попытки разработать достаточно простые и достоверные методы оценки напряженности норм. Наиболее распространено мнение, что напряженность норм выражается уровнем их выполнения. Этой точки зрения придерживаются: Б. М. Эйдензон [23], В. П. Бабич [24] и др. Поэтому разрабатываются методы регулирования, планирования или нормирования предельно допустимого уровня выполнения норм. Бесспорно, что на уровень выполнения норм влияет степень их напряженности. Но оба эти показателя не идентичны и выражают различные качественные характеристики норм. Попытки же строго регламентировать предельно допустимый уровень выполнения норм труда, предпринимаемые в практике предприятий или отдельными исследователями, ощутимых результатов не принесли. Исследования позволяют сделать вывод о том, что проблемными являются не методы оценки напряженности действующих норм, а разработки научно обоснованных, равнонапряженных норм труда, расширения сферы и обеспечения условий их практического применения. Такие нормы могут быть приняты за эталон, в сравнении с которым можно оценивать напряженность действующих норм и самого труда.

Результаты всегда будут достоверными, если эталонная норма имеет коэффициент напряженности, равный единице. Такими свойствами должны обладать отраслевые и межотраслевые нормы труда. Отсюда для оценки напряженности действующих норм выработки ($I_{\text{нн}}$) может быть применена следующая предложенная нами формула:

$$I_{\text{нн}} = \sum_{i=1}^n \frac{H_{\text{вд}i} \times \chi_{\text{нн}i} \times Y_i}{H_{\text{во}i} \times \chi_{\text{ф}i}}, \quad (1.31)$$

где $H_{\text{вд}i}$ – действующая на предприятии норма выработки на i -ой операции;

$H_{\text{во}i}$ – отраслевая или межотраслевая норма выработки на i -ой операции;

$\chi_{\text{нн}i}$ – численность рабочих, установленная по отраслевым или межотраслевым нормативам для i -ой операции;

$\chi_{\text{ф}i}$ – численность рабочих, фактически занятых на i -ой операции;

Y_i – коэффициент, выражающий удельный вес рабочих, применяющих действующую норму выработки на i -ой операции в общей численности рабочих-сдельщиков;

n – число существующих на предприятии операций.

Проверка показала, что значение частного от деления коэффициента напряженности действующих норм выработки на коэффициент напряженности труда близко к значению коэффициента, характеризующего степень выполнения этих норм, но не равно ему. Поэтому мы пришли к выводу, что уровень выполнения норм выражает не напряженность, а степень их реальности. В табл. 1.3 проведен анализ изменения уровня выполнения норм выработки под влиянием различных факторов по восьми вариантам расчета.

Таким образом, данные табл. 1.3 свидетельствуют о зависимости уровня выполнения норм выработки не только от напряженности, но также от производительности и экстенсивности труда.

Точку зрения на сущность равнонапряженности норм труда, которая получила наибольшее распространение, высказал проф. П. Ф. Петроченко. К равнонапряженным он относит нормы, имеющие одинаковый уровень в равных производственных условиях [25]. Развивая это положение, проф. М. И. Бухалков раскрывает равнонапряженность норм как одинаковую интенсивность труда на аналогичных операциях [26]. Согласившись с мнением М. И. Бухалкова относительно того, что напряженность норм выражает напряженность самого труда, мы, однако, рассматриваем позицию этих специалистов как частный случай, на что справедливо указывает проф. Б. М. Генкин [2]. Опыт нормирования в промышленности убеждает, что в основе одинаковых норм всегда будут лежать пусть малозаметные различия в природных, технических или организационных условиях производства. Кроме того, с позиции этой теории отрицается сопоставимость напряженности норм с различным технологическим содержанием труда.

Таблица 1.3

**Анализ влияния факторов эффективности труда
на уровень выполнения норм выработки**

Вариант	Коэффициент эффективности труда			Коэффициент выполнения нормы ($K_H K_{пт} K_{экс}$)	Состояние факторов эффективности труда
	напряженности (K_H)	производительности ($K_{пт}$)	экстенсивности ($K_{экс}$)		
1	0,9	1,0	1,0	0,9	Напряженность ниже нормы
2	1,0	1,0	1,0	1,0	Все факторы на уровне нормы
3	1,2	1,0	1,0	1,2	Напряженность выше нормы
4	1,0	0,9	1,0	0,9	Производительность ниже нормы
5	1,0	1,2	1,0	1,2	Производительность выше нормы
6	1,0	1,0	0,9	0,9	Экстенсивность ниже нормы
7	1,0	1,0	1,2	1,2	Экстенсивность выше нормы
8	0,9	1,2	0,9	1,0	Экстенсивность и напряженность ниже нормы

Другая группа авторов предложила устанавливать оптимальный уровень напряженности норм по показателю необходимого времени [20]. Это время рекомендуется определять с учетом условий данного предприятия. По мнению авторов, чем ближе средняя интенсивность труда к оптимальной в данных условиях, тем меньше разница между необходимым и фактическим временем. Исходя из этого, равнона-

пряженными считаются нормы, абсолютные значения которых пропорциональны необходимым затратам времени на каждую из нормируемых операций. Если установленную норму обозначить как N_n , а необходимое время – как V_n , то показателем уровня напряженности нормы будет отношение V_n/N_n . Чем норма выше необходимого времени, тем ниже её напряженность. Оптимальная напряженность норм достигается только в том случае, если они устанавливаются на уровне необходимых затрат времени, т.е. если $V_n/N_n=1,0$. Авторы отмечают, что соотношение между необходимым и фактическим временем обычно меньше 1,0, но стремится к ней по мере роста средней умелости рабочих и приближения средней интенсивности труда к оптимальной. Отсюда коэффициент, равный единице, считается пределом этого соотношения. Установлено также, что технически обоснованные нормы в среднем превышают необходимые затраты на 25,6 %, а опытно-статистические – на 36,7 %. Равная напряженность норм, таким образом, по мнению авторов, означает равную возможность их выполнения всеми рабочими. А в тех случаях, когда фактически затраченное рабочими время соответствует необходимому времени, уровень выполнения нормы становится величиной, обратной уровню её напряженности. И так как при неизменном количестве затрат труда установление нормы на уровне необходимого времени пропорционально снижает уровень её выполнения, то, по существу, авторами отождествляется напряженность норм и уровень их выполнения. Однако, с этим согласиться нельзя. Для того, чтобы определить необходимое время, надо установить нормальную интенсивность (индекс которой равен единице). Тогда при рациональном использовании факторов производительной силы труда необходимое время можно признать научно обоснованной нормой. Поэтому авторы предлагают сравнивать две нормы, учитывая при этом рабочее время, упуская из виду напряженность самого труда. Например, И. Пичужкин, который следует этой методике, считает, что величина норм должна быть пропорциональна необходимому времени, а не интенсивности труда. При такой оценке может быть получен одинаковый уровень выполнения норм на разных работах независимо от различий в организационно-технических условиях [27].

Указанное направление является спорным лишь в той части, что не определяет степень интенсивности труда при установлении величины необходимого времени. В этом времени собственно и должна выражаться равнонапряженность норм. Но, к сожалению, никто из известных авторов, использующих термин «необходимое время», не раскрывает ни его сущность, ни методы количественной оценки.

Показатель напряженности (интенсивности) труда должен устанавливаться в определенном масштабе, но его трудно выделить из совокупности основных факторов нормирования труда: структуры сменного рабочего времени и уровня производительной силы труда. Поэтому на практике все чаще прибегают к относительным показателям оценки напряженности труда. При этом используются данные о несчастных случаях, профессиональных заболеваниях и др. Но такие методы применимы только в локальных масштабах и условиях труда. Они достаточно сложны и неточны, обычно учитывают ограниченное число факторов, определяющих уровень напряженности

труда. Поэтому мы считаем, что основу равнонапряженности норм должен составлять регламентируемый уровень напряженности (интенсивности) самого труда при неизменном уровне других факторов, определяющих величину нормы.

Изучение известных в экономической теории и практике способов регулирования напряженности труда позволяет сгруппировать их по следующим направлениям:

- установление темпа работы [28; 29; 30];
- установление нормируемых перерывов в работе и соответствующего режима труда и отдыха, т.е. установление продолжительности труда при заданном темпе труда, изменение структуры рабочего времени [31; 32];
- улучшение условий труда путем устранения тяжелого ручного труда, улучшения санитарно-гигиенических условий;
- расширение арены труда (многостаночное обслуживание).

Среди методов регулирования напряженности труда следует выделить регулирование темпа работы и продолжительности труда при данном темпе работы. Темп работы оценивается количеством рабочих движений в единицу времени. Количество физической энергии, затрачиваемой в среднем на выполнение одного рабочего движения, измеряется физическое усилие. Отсюда, темп работы и затраты энергии на его выполнение могут рассматривается как факторы напряженности труда для работ с физическими нагрузками, а изменение темпа, как способ регулирования напряженности труда в заданном масштабе времени и определенных условиях труда. Изменение условий труда при заданном темпе работы всегда приводит к изменению затрат энергии, затрат труда.

Известно также, что при исследовании степени утомляемости важно контролировать состояние функций после нормального отдыха. Если после отдыха к началу следующего дня психофизиологические показатели систематически не возвращаются к исходному дорабочему уровню, могут возникнуть нежелательные патологические изменения в организме [30]. Поэтому задачей обеспечения равнонапряженности норм, которая вытекает из функции меры труда в условиях рыночного производства, является установление нормального темпа работы и продолжительности труда при заданном темпе, наиболее благоприятных условиях труда, обеспечивающих минимальные затраты энергии. Выражение последних в кДж/ч или других абсолютных или относительных показателях является лишь критерием оценки суммарных затрат труда в течение смены.

Попытку сформулировать сущность нормальной интенсивности труда сделал И. Пичужкин, который под физиологически нормальной интенсивностью труда понимает такую степень напряженности, при которой достигается наиболее эффективное использование рабочей силы и сохраняется устойчивость физиологических показателей работоспособности человека на всей его трудовой деятельности [27]. Такое определение, не раскрывая конкретно критерии и методы количественной оценки наиболее эффективного использования рабочей силы и сохранения работоспособности, натал-

кивает, однако, на мысль, что напряженность самого труда может быть определена, как изменение дорабочего уровня нервно-мышечных функций человека под влиянием производственных факторов, обеспечивающих определенный период функционирования рабочей силы, уровень и динамику её работоспособности. Показатель работоспособности играет определяющую роль в психофизиологическом обосновании норм труда и, в частности, нормативов времени на отдых, Поэтому НИИТруда рассматривал работоспособность как максимальные (предельные) функциональные возможности организма для выполнения конкретной работы. Основным критерий оценки предельной работоспособности, а, следовательно, возникновения переутомления – это функциональные перегрузки, нарушения в состоянии его здоровья [33].

Такой подход НИИТруда к определению работоспособности можно признать принципиально правильным, однако с дополнением, что методы нормирования не могут допускать установление предельных границ работоспособности на уровне патологических нарушений в организме. Основным требованием должно быть установление оптимального (научно обоснованного) уровня работоспособности, а, следовательно, напряженности труда. Производственный результат не может быть единственным, даже основным, критерием оценки работоспособности, хотя он зависит от функциональной активности организма.

Известно, что производительность труда, как и другие формы производственного результата зависят от таких объективных и субъективных факторов производства, как уровень квалификации и опыта работающего, уровень производительной силы труда на рабочем месте, санитарно-гигиенические условия, организация труда и т.п. Поэтому под уровнем работоспособности мы понимаем функциональную активность организма работающих в конкретных производственных условиях, обеспечивающую определенную выработку за установленное время труда. Для измерения её динамики использован также показатель удельных затрат основного (машинного) времени на единицу продукции (выработки). При этом внимание исследователей следует нацеливать на установление научно обоснованного, нормального уровня работоспособности и определение степени влияния на него производственных факторов (темпа работы, режим труда и отдыха, условия труда и др.).

Учитывая состояние этих факторов на основе исследований на примере соляной промышленности, а также их влияние на динамику работоспособности, мы пришли к выводу, *что под равнонапряженностью норм труда следует понимать научно-обоснованный (регламентированный) в заданном масштабе времени темп работы исполнителя или состояние психо-физиологических функций, обеспечивающих в определенных производственных условиях устойчивую работоспособность исполнителя, качество труда и необходимую выработку продукции.*

Под качеством труда в данном случае мы понимаем соответствие его результатов установленным стандартам.

Учитывая важное значение показателя «темпа работы» в выборе методов регламентирования напряженности труда, следует рассмотреть известные методы его измерения в промышленности.

Известно, что на современных зарубежных предприятиях оценка нормативного темпа труда производится путем сопоставления его с «нормальным» и «максимальным» темпом, выраженным в скорости ходьбы или других показателях [18]. Отсюда в различных странах или на фирмах эталонный темп различен. Например, в США и Англии в качестве эталонного темпа принята скорость ходьбы 4,8 км/ч или же 5,6 км/ч, в Германии – 4,5-5,5 км/ч. Ральф Просгрейв рекомендует в качестве эталона нормального темпа скорость работы машинистки при печатании 50 слов в минуту [34].

Разработаны также специальные шкалы, по которым устанавливается соответствие темпа работы определенному уровню выработки, часто выраженной в условных единицах – нормо-минутах. Применение нормо-минуты позволяет приравнивать темп работы к нормативной скорости ходьбы. Для этого определенная выработка в нормо-минутах, принимаемая за 100 %, объявляется эквивалентной скорости ходьбы 4,8 км/ч. Теоретическим пределом максимальной интенсивности труда является работа станка на полную мощность. Такой темп эквивалентен скорости ходьбы 8,4 км/ч. Однако такие методы оценки интенсивности труда следует отнести к научно несостоятельным, поэтому непригодным для применения в условиях производства.

В нашей экономической литературе вопросу оценки и регламентирования темпа работы, к сожалению, уделено незначительное внимание. По существу вопроса известны лишь некоторые общие замечания. Профессор С. А. Косилов предлагал использовать следующие методы регулирования темпа работы: повышение темпа за счет сокращения микропаузы или увеличения времени отдыха; недопустимо повышение темпа до уровня нарушения координации движений (критерии: брак, простои оборудования и др.); рационализация режима труда и отдыха.

Известно, что интенсивность труда должна выражаться в определенном масштабе времени. Практически в масштабе одной минуты она может определяться и регулироваться темпом работы, в масштабе часа или рабочего дня, то есть при большой продолжительности труда и определенном темпе – временем отдыха.

В специальной литературе известно несколько методов нормирования времени отдыха. Среди них следует выделить нормирование времени отдыха в масштабе смены или в процентах к продолжительности оперативной работы. При этом многие ученые-физиологи также, как и при установлении темпа, исходят из предельных или оптимальных нагрузок (расхода энергии). Так, венгерские исследователи М. Тот, К. Шимон и Г. Фалдер установили, что в рабочий период средняя нагрузка на организм не должна превышать 16,76 кДж в минуту.

Если согласно графику нагрузка составляет 33,52 кДж/мин., время отдыха должно быть равно фактическому времени работы [35]. Таким образом, авторы в данном случае рассматривают разномасштабные величины интенсивности труда: в масштабе смены, что следует отнести к суммарным сменным затратам энергии (труда), а также в масштабе определенной единицы времени, что общепринято относить к напряженности труда.

Хотя различия между минутной, часовой и дневной интенсивностью труда закономерны, они определяются структурой рабочего дня (экстенсивностью) или ареной

труда. Поэтому напряженность труда и норм необходимо определять с учетом продолжительности труда. В ходе исследований мы пришли к выводу о необходимости учитывать изменение структуры нормируемого времени, так как в пределах различных его категорий наблюдается различная напряженность труда.

Таким образом, для оценки напряженности физического труда, если известны предельные, нормальные затраты энергии, а также затраты энергии в единицу времени конкретных видов труда, можно установить продолжительность труда в пределах каждого часа работы, нормировать время отдыха и нормализовать темп работы, рационально распределять время отдыха по смене.

Опыт зарубежных стран показывает, что время отдыха может нормироваться по показателям физиологических нагрузок физического труда. Например, в Германии фирма «Рефа» для снятия усталости, не снижая темп работы, устанавливает короткие перерывы на отдых [36]. При этом эмпирическим путем устанавливаются допустимые затраты энергии в пределах 18855-20118 кДж/сутки. Отсюда рабочему рекомендуется представлять время отдыха, сохраняющее расход энергии, не превышающий 1047,5 кДж/ч, которые определяются как разница между допустимым нижним пределом расхода энергии 18855 кДж/сутки и расходом энергии на основной обмен 10475 кДж/сутки. Естественно, такой напряженный норматив специфического расхода энергии не может быть применен при нормировании труда в производстве, но принципы расчета времени на отдых могут быть использованы при установлении равнонапряженных норм труда в масштабе рабочего дня в отраслях промышленности.

В настоящее время в промышленности широко применяется метод установления нормы времени на отдых в процентах к оперативному времени, предложенный НИИтруда. Этот метод предусматривает бальную оценку факторов, влияющих на утомляемость рабочих. Общее время отдыха при выполнении той или иной работы определяется путем суммирования процентов, исчисленных по каждому фактору.

Многие исследователи отмечают, что на расход энергии в течение рабочего периода заметно влияют условия труда. При благоприятных условиях труда требуется менее продолжительный отдых, чем при неблагоприятных. Поэтому в практике часто рабочему увеличивают время отдыха, не улучшая условия труда, что приводит к снижению эффективности труда в результате снижения работоспособности.

Методы количественной оценки влияния неблагоприятных условий труда на его экстенсивные или интенсивные затраты в специальной литературе разработаны недостаточно. В решении этого вопроса известны два принципиально противоположных подхода. В некоторых зарубежных странах при неблагоприятных условиях труда изменяется норма времени на отдых. Например, фирма «Персонал администрейшн лимитед» применяет надбавки на отдых в % к «нормализованному времени». Эти надбавки делятся на постоянные (отдых и личные надобности) и переменные (добавляемые к основным) в зависимости от следующих условий труда: положения исполнителя; тяжести работ; освещения; точности выполняемых работ; степени шума; умственного напряжения (сложность работ); монотонности работ; уто-

мительности работ: вентиляции (загрязненность воздуха). Используя этот принцип, проф. Пэйдж разработал и предложил шкалу эмпирических надбавок к отдыху [21]. Но такой метод нормирования напряженности труда не имеет ничего общего с наукой. Научные методы нормирования должны исключать подобные приемы регламентирования напряженности труда и гарантировать высокую работоспособность, физическое и культурное развитие трудящихся. Отсюда нормирование труда, по нашему убеждению, должно определять условия труда, наиболее благоприятные для организма человека.

Уже в настоящее время в промышленности имеются возможности приведения фактических условий труда в соответствие с нормальными, а, следовательно, общегосударственного нормирования условий труда. Внедрение этих норм целесообразно проводить по единому плану на действующих производственных участках, а также через систему проектирования, что будет способствовать разработке и внедрению общегосударственной системы равнонапряженных нормативов труда, отвечающих социальным требованиям современного общества.

На основании обобщения известных в мировой экономической теории и практике методов измерения, регулирования и нормирования напряженности труда нами составлена схема их классификации, которая использована при разработке комплексного метода оценки и регламентирования напряженности труда (табл. 1.4).

На основании использования указанной в табл. 1.4 классификации возможен методологический подход к обоснованию норм равной степени напряженности труда, осуществляемый в следующей последовательности:

- путем сопоставления фактического психо-физиологически обоснованного уровня специфического расхода энергии (16,76-17,6 кДж/мин.) и динамики работоспособности, определять оптимальный темп работы, а также прогрессивный уровень производительной силы конкретного труда. Применять также метод установления темпа работы с учетом изменения работоспособности по нормируемым категориям рабочего времени в масштабе смены;
- на основании интегральной кривой работоспособности, устанавливаемой с учетом динамики основных психо-физиологических функций и изменения технико-экономических показателей, определять рациональный режим труда и отдыха;
- норму времени отдыха в масштабе смены определять как сумму пауз и микропауз с учетом активного отдыха в разные периоды смены. При оценке учитываются изменения динамики основных психо-физиологических функций по показателям: сердечные сокращения, артериальное давление, рефлексорная реакция, тремор рук и др. и соответствующая им интегральная кривая работоспособности.

Одним из наиболее перспективных направлений решения проблемы обеспечения равнонапряженности норм является проведение в отраслях промышленности классификации работ по показателям изменения психо-физиологических функций.

Классификация методов оценки темпа работы и нормирования времени отдыха

Показатель нормирования	Автор	Метод регламентирования напряженности труда
Темп работы	Фирмы зарубежных стран	<p>Норма времени (S) определяется по формуле:</p> $S = T \times P,$ <p>где T – фактическое время выполнения работы; P – коэффициент корректировки темпа (отношение наблюдаемого темпа к «нормальному», принятому за 100 %).</p>
	С. А. Косилов	Устанавливается предел темпа при нарушении координации движений по критериям: брак в работе, простои оборудования, нарушение ритмичности труда и др.
	Волжский автозавод (ВАЗ)	Регулируется темп работы по фазам работоспособности путем изменения скорости конвейера
Время отдыха: в масштабе оперативного времени;	НИИтруда	Устанавливается по бальной системе
в масштабе рабочего дня	Венгерские специалисты М. Тот, К. Шимон, Г. Фалдер	Устанавливается отношение фактического специфического расхода энергии к предельному (16,76 кДж/мин)
	Фирма «Рефа», а также проф. С. А. Косилов	Тоже 17,47 кДж/мин
	ДонУГИ	Тоже 17,6 кДж/мин
	НИИтруда	Устанавливается с учетом времени повышенной нагрузки, которое не должно превышать 40 % общей продолжительности труда
	С. А. Косилов	Устанавливается при условии, что норма времени отдыха равна сумме пауз при рациональном, физиологически обоснованном чередовании труда и отдыха. Применяется экономическое, техническое и психо-физиологическое обоснование

Анализ позволяет установить, что исследования работоспособности рабочих психо-физиологическими методами в различных отраслях промышленности проводятся разрозненно и бессистемно или вообще не проводятся. Для этого применяется более 12 различных методик. Например, в меднорудной промышленности России для оценки работоспособности бурильщиков применялись методы хронорефлексометрии, пульсометрии, динамометрии, кожной электротермии, кало-

риметрии. В соляной промышленности на комбинате «Сибсоль» Восточно-Сибирским филиалом НИИтруда работоспособность фасовщиц соли исследовалась с применением методов пульсометрии, тремометрии, калориметрии. В винодельческой промышленности работоспособность укладчиц бутылок оценивалась методами хронофлексометрии, пульсометрии, корректурных проб, тремометрии.

Рассматривая карту психофизиологического анализа операций в обувной промышленности, В. Г. Асеев выделяет следующие изучаемые показатели: частота пульса; систолическое, диастолическое и пульсовое давление; коэффициент эффективности кровоснабжения (КЭК); минутный объем крови (МОК); частота дыхания; объем одного дыхания; сила и выносливость правой и левой руки; мышечный тремор; время зрительно-моторной реакции; вариативность двигательных реакций; скорость восприятия и переработки информации; критическая частота фосфена [30].

Этот далеко не полный перечень применяемых методов оценки состояния психофизиологических функций свидетельствует об их многообразии и бессистемности применения в практике.

В работе С. А. Косилова описана методика биомеханических исследований, результаты которых позволяют оптимизировать условия, методы и темп труда, что является важным условием проектирования трудового процесса [37]. Сопоставление методик НИИтруда и проф. С. А. Косилова свидетельствует о различном подходе к проблеме оценки работоспособности, что подчеркивает необходимость углубления и расширения психофизиологических исследований труда.

Таким образом, анализ известных в специальной литературе показателей и методов оценки работоспособности и опыта их применения в различных отраслях позволил определить основные принципы и методический подход для исследования работоспособности и подготовки расчетных материалов к разработке равнонапряженных норм труда.

Регламентирование напряженности труда в различных отраслях промышленности является одной из самых важных, сложных и нерешенных проблем теории и практики нормирования труда. Значение этой проблемы определяется социально-экономическими и производственными задачами народного хозяйства. Сложность её решения вызвана тем, что научно-технический прогресс в промышленности резко меняет содержание труда, приводит к росту доли умственных и психических нагрузок, в связи с чем требуется выявить специфические методы оценки интенсивности труда.

В последние годы отечественные и зарубежные физиологи достигли определенных результатов в установлении критериев оценки напряженности труда в различных производственных условиях. При этом выделялись следующие понятия: интенсивность или напряженность труда, темп работы, работоспособность, утомляемость, напряженность норм труда. Напряженность и интенсивность труда, в известной степени, понятия-синонимы. Утомляемость, как и обратный её показатель – работоспособность, количественно выражают состояние комплекса психофизиологических функций, т.е. напряженность (интенсивность) труда.

Темп работы оценивается количеством рабочих движений в единицу времени, физические усилия – это количество физической и нервной энергии, которое затрачивается в среднем на выполнение одного рабочего движения. Отсюда темп работы и затраты энергии на его выполнение могут рассматриваться как понятия, равноценные понятию «напряженность труда», а изменение темпа работы – как способ регулирования напряженности труда в заданном масштабе времени. В нашем представлении напряженность труда выражает темп работы при определенных условиях труда, так как их изменение при заданной скорости (заданном темпе) работы всегда приводит к изменению затрат энергии и труда. Таким образом, указанные выше показатели должны выражать фактический уровень напряженности труда. Напряженность же норм выражает регламентируемый уровень напряженности труда.

Одной из основных задач нормирования труда является установление одинакового уровня напряженности норм (равнонапряженности норм). В экономической литературе наиболее часто встречается определение, согласно которому равнонапряженными нормами считают нормы одинакового уровня в равных производственных условиях. Однако об этом можно судить лишь по сопоставимости норм в локальных производственных условиях. На практике такие нормы трудно сопоставимы, так как в их основе всегда будут лежать, хотя и малозаметные, различия в природных, технических или организационных условиях производства.

Задачей обеспечения равнонапряженности норм в условиях рыночного производства является установление нормального темпа работы и продолжительности труда при наиболее благоприятных его условиях, обеспечивающих минимальные затраты физической или психической энергии. Изменение затрат энергии исполнителя в Джоулях или других единицах позволяют оценивать суммарные затраты труда в течение смены. Показатели работоспособности, характеризующие суммарные затраты труда, следует рассматривать в зависимости от его экстенсивности и интенсивности.

Показатель напряженности (интенсивности) труда должен устанавливаться в определенном масштабе времени с учетом структуры сменного рабочего времени и уровня производительности труда.

При определении напряженности норм труда рабочих необходимо учитывать следующие факторы: уплотнение рабочего дня, увеличение удельного веса рабочего времени в течение смены и количества обслуживаемых машин, улучшение условий труда и психо-физиологического состояния рабочих.

По определению сменной работоспособности физиологами накоплен достаточно большой опыт, который может быть использован при нормировании различных видов труда, под которыми в данном случае подразумевается труд, характеризующийся различной степенью тяжести, механизации, функциональными особенностями.

Для нормирования перерывов на отдых, который необходим для снижения утомляемости рабочих следует изучать изменения производственных и физиологических показателей работоспособности в течение рабочего дня. К физиологическим показателям работоспособности относятся частота сердечных сокращений и уровень артериального давления, скорость зрительной моторной реакции, точность и скорость выполнения буквенного или цифрового стандартного испытания и др.

Исследования должны проводиться по фазам рабочего периода. Например, бывший ЦНОТпищепром разработал и испытал на предприятиях пищевой промышленности достаточно эффективный метод физиологического обоснования рациональных режимов труда и отдыха. Режим определяется с учетом кривой работоспособности, устанавливаемой по показателям физиологических функций. Для этого используются рефлексометрия, тремометрия, пульсометрия, изменения артериального давления, минутного объема крови и другие методы оценки усталости.

Чтобы иметь возможность количественно сравнивать данные ответов по тестам и данные проведенных экспериментов, результаты выражают в относительных показателях. В частности, определяется отношение абсолютных величин, полученных во время замеров по каждому часу, к соответствующей им среднесменной величине, принятой за 100 %. Пересчет полученных результатов в относительные показатели позволяет стандартизировать их.

По этой методике, например, изучена работоспособность укладчиц на Киевском, Днепропетровском и Львовском винозаводах и на других предприятиях пищевой промышленности. Построены интегральные кривые работоспособности, улучшающие режим труда рабочих. Однако, разработка равнонапряженных норм с учетом результатов подобных исследований в отраслях пищевой промышленности, за исключением соляной, не проводилась.

Среди известных методов регулирования напряженности труда в масштабе рабочего дня следует выделить установление определенного темпа работы и продолжительности труда при данном темпе. В частности, на основе опыта обеспечения равнонапряженности норм на основе психо-физиологических и технико-экономических исследований накопленного нами в соляной промышленности, в частности, в фасовочном производстве проведены исследования напряженности труда группы рабочих, результаты которых использованы для обоснования норм труда. При этом установлено, что нормы выработки бригад, обслуживающих фасовочные автоматы, на различных предприятиях различны и колебались от 9 до 15 т в смену.

Исследования работоспособности проводились с использованием методов рефлексометрии (реакции на световой и звуковой раздражители), пульсометрии, тремометрии, динамометрии и корректурных проб в производственном объединении «Артемсоль», на Славянском солеварочном комбинате, Усольском сользаводе, комбинате «Арал-соль», в Соль-Илецком рудоуправлении, на Солотвинском солеруднике. Для обработки результатов использовались методы математической статистики. С целью сопоставления и стандартизации количественной оценки тестов данные исследований выражались в относительных показателях (%). При этом ежедневно определялось отношение абсолютных величин показателей к соответствующим им среднесменным величинам, принятым за 100 %.

На основании динамики физиологических функций построены кривые работоспособности для каждой профессии по сменам. Общая закономерность изменений физиологических функций позволила объединить эти профессии в одну группу, а по стандартизованным показателям физиологических функций определить динами-

ку работоспособности для этой группы при пятидневном и шестидневном графике сменности (табл. 1.5).

Таблица 1.5

Динамика работоспособности машинистов расфасовочных автоматов по психофизиологическим функциям

Смена	Часы работы	Динамика работоспособности (в % к среднему уровню работоспособности за смену)					
		при пятидневном графике сменности			при шестидневном графике сменности		
		машинист высшего разряда	машинист низшего разряда	в среднем по профессии	машинист высшего разряда	машинист низшего разряда	в среднем по профессии
Утренняя	1	102	102	102	105	106	106
	2	101	108	105	104	107	106
	3	102	106	104	100	106	103
	4	101	98	100	98	99	99
	5	102	102	102	100	96	98
	6	98	100	99	99	94	96
	7	98	97	97	94	91	92
	8	96	87	91	-	-	-
Вечерняя	1	101	104	102	103	106	105
	2	103	109	106	104	109	106
	3	102	106	104	103	104	104
	4	101	98	100	101	95	98
	5	99	100	100	100	97	98
	6	99	99	99	96	97	96
	7	98	96	97	93	92	93
	8	97	88	92	-	-	-
Ночная	1	101	108	105	103	104	104
	2	107	112	109	101	106	103
	3	103	110	107	100	103	101
	4	99	104	101	105	98	101
	5	100	96	98	99	95	97
	6	99	99	99	97	99	98
	7	97	92	94	97	95	96
	8	94	79	87	-	-	-

Аналогичные исследования динамики работоспособности с учетом закономерностей и особенностей изменения психофизиологических функций были проведены и по профессии «фасовщик».

Учитывая, что процессы расфасовки соли механизированным способом и укладка пачек с расфасованной солью вручную неразрывны, определяющим уровнем выработки бригады признан труд фасовщиц, который нуждается в обоснованном регламентировании с точки зрения продолжительности и напряженности труда. Через каждый час работы фасовщицы чередуются с машинистом автомата низшего разряда.

Применение в расфасовочном производстве однотипных машин, а также соблюдение равных условий производства создали предпосылки для разработки и применения равнонапряженных отраслевых норм труда. Поэтому в период развития утомления и снижения работоспособности рекомендовано ввести регламентированные перерывы, устанавливая их с учетом интегральной кривой работоспособности. За основу взята интегральная кривая работоспособности фасовщиц.

Производительность труда в результате экспериментального внедрения его рационального режима труда и отдыха в цехе фасовки повысилась на 5,4 %.

Соответственно уровню работоспособности, принятому в расчет равнонапряженных норм, устанавливаются эталонные значения психо-физиологических показателей. Отношение фактического уровня психо-физиологических показателей к эталонному в относительных показателях представляет коэффициент утомляемости (напряженности) труда рабочих с учетом конкретного его содержания. Этот коэффициент позволяет оценивать условия обеспечения равнонапряженности и реальности норм.

При выборе эталонного значения психофизиологических показателей важное значение имеет оценка устойчивой работоспособности. Чем выше ее уровень, тем меньше утомляемость рабочих и тем более рациональной можно считать организацию трудового процесса. Средний уровень психо-физиологических показателей при устойчивой работоспособности может быть принят в качестве нормативного.

На основании разработанных методов может быть определен уровень устойчивой работоспособности рабочих ведущих профессий в отдельных отраслях пищевой промышленности¹⁾, время которой оценивается коэффициентом устойчивой работоспособности ($K_{y.p.}$):

$$K_{y.p.} = \frac{t_{y.p.}}{T_c}, \quad (1.32)$$

где $t_{y.p.}$ – период устойчивой работоспособности, мин.

T_c – продолжительность смены, мин.

В зависимости от технологического содержания и условий труда с учетом коэффициента устойчивой работоспособности для рабочих ведущих профессий ряда отраслей пищевой промышленности установлены нормативы времени на отдых и режимы труда и отдыха, применение которых способствует обеспечению равнонапряженности норм (табл. 1.6).

¹⁾ Работоспособность считается устойчивой, если она колеблется в диапазоне от 90 до 100 %.

Таблица 1.6

Нормативы времени на отдых, установленные рабочим отраслей пищевой промышленности

Профессии рабочих	Коэффициент устойчивой работоспособности	Норматив времени на отдых, мин.	Распределение перерывов на отдых по часам работы			
			при одно-сменном графике	при многосменном графике		
				утренняя смена	вечерняя смена	ночная смена
Винодельческая, ликеро-водочная, пиво-безалкогольная отрасли промышленности						
Браеры чистой посуды	0,63	25-35	3;4;5;6	3;5;6;7;8	3;5;6;7;8	-
Браеры готовой продукции	0,63	25-35	3;4;5;6	3;5;6;7;8	3;5;6;7;8	-
Машинисты моечной машины	0,75	20-25	3;4;5;6	3;5;6	3;4;5;7	-
Машинисты разливно-укупорочной машины	0,63	20-25	3;4;5;6	3;5;6	3;4;5;7	-
Масло-жировая промышленность (производство мыла)						
Мыловары хозяйственного мыла	0,63	25	-	1;3;5;7	4;5;6;8	4;5;6;8
Мыловары туалетного мыла	0,63	25	-	1;3;5;7	4;5;6;8	4;5;6;8
Аппаратчики ВСУ хозяйственного мыла	0,25	25	-	1;3;5;7	4;5;6;8	4;5;6;8
Аппаратчики ВСУ туалетного мыла	0,25	25	-	1;3;5;7	4;5;6;8	4;5;6;8
Машинисты насосов хозяйственного мыла	0,63	20-25	-	1;4;5;8	1;4;5;7	4;5;6;7;8
Операторы линии производства мыла	0,68	20-25	-	1;4;5;8	1;4;5;7	4;5;6;7;8
Машинисты заверточной машины	0,25	20-25	-	1;4;5;8	1;4;5;7	4;5;6;7;8

Напряженность действующих норм определяется как отношение их к проектируемым нормам, установленным с использованием методов психо-физиологических исследований. Соответствующие коэффициенты будут характеризовать степень напряженности норм труда разного технологического содержания в различных отраслях промышленности. Расчет коэффициентов напряженности труда на основании психо-физиологических данных показан на примере кондитерской промышленности (табл. 1.7).

Таблица 1.7

Пример расчета коэффициента напряженности норм труда на основе показателей психофизиологических функций рабочего

Психофизиологические показатели	Фабрика «Рот Фронт»			Фабрика «Пяргале»		
	проектируемые нормы	фактические нормы	коэффициент напряженности (гр3:гр2)	проектируемые нормы	фактические нормы	коэффициент напряженности (гр6:гр5)
Зрительно-двигательная реакция, мс	330,0	365,0	1,11	-	-	-
Слухо-двигательная реакция, мс	306,0	325,0	1,06	-	-	-
Артериальное давление, мм рт.ст.:						
систолическое	-	-	-	128	112,5	1,13 ^x
диастолические	-	-	-	80	70,5	1,13 ^{xx}
Частота пульса, ударов в минуту	-	-	-	73	78,0	1,07
Выполнение задания по таблице Шульце-Платонова, с						
черные цифры	44,0	46,7	1,06	-	-	-
красные цифры	44,0	48,4	1,10	-	-	-
Статическая выносливость, с	54,7	51,4	1,06 ^x	-	-	-
Тремометрия, касаний в минуту	-	-	-	-	-	-
Температура, °С						
лба	29,8	30,7	1,03	-	-	-
груди	30,6	32,0	1,05	-	-	-
руки	29,4	30,8	1,05	-	-	-
Интегральное значение коэффициента напряженности труда	-	-	1,06	-	-	1,11

x – гр. 2 : гр.3;

xx – гр. 5 : гр. 6.

Расчетные равнонапряженные нормы выработки принимаются за эталон, по сравнению с которым устанавливается степень напряженности различных норм.

Коэффициенты, характеризовавшие степень напряженности самого труда, его норм и их выполнения в отдельных производствах отраслей пищевой промышленности, приведены в табл. 1.8.

Таблица 1.8

**Оценка степени напряженности норм труда на отдельных операциях
в кондитерской, винодельческой и соляной промышленности**

Отрасль промышленности	Трудовые операции	Предприятия	Степень (коэффициент) напряженности		Степень выполнения действующих норм, %
			труда	действующих норм труда	
Кондитерская	Завертка карамели	«Рот Фронт»	1,06	0,89	115,2
	Завертка конфет	«Пяргале»	1,11	0,97	113,4
Винодельческая	Укладка бутылок с вином	Киевский, Днепропетровский и Львовский заводы	1,09	-	-
Соляная	Фасовка соли	Рудник № 7 («Артемсоль»)	1,08	0,88	120,0
		Рудник № 3 («Артемсоль»)	1,08	1,02	105,9
		Славянский солеварочный комбинат	1,10	0,78	127,3
	Затаривание соли	Усольский сользавод	1,06	0,79	126,7
		Рудник № 3 («Артемсоль»)	1,06	1,00	107,3
		Рудник № 7 («Артемсоль»)	1,06	0,84	122,1

Как видно из данных табл. 1.8, на отдельных трудовых операциях установилась разная степень напряженности труда и норм. Коэффициент, характеризующий напряженность труда, во всех случаях выше единицы, что при низкой степени напряженности действующих норм труда приводило к значительному их перевыполнению. Коэффициент, характеризующий напряженность норм труда, в большинстве случаев ниже единицы и варьирует в диапазоне 0,78-1,0. Исключение составлял рудник № 3 производственного объединения «Артемсоль», где при фасовке соли применялись нормы выработки, напряженность которых выше нормальной на 2 %. В последующем время это несоответствие на руднике устранено после замены автоматов типа АП-5Б на автоматы типа АП-8Б.

Установлено также, что значение частного от деления коэффициентов напряженности действующих норм выработки на коэффициенты напряженности труда близко к значению коэффициента, характеризующего степень выполнения этих норм, но не равно ему. Поэтому уровень выполнения норм выражает степени не только их напряженности, но и реальности. Например, при завертке карамели

на кондитерской фабрике «Рот Фронт» отношение коэффициента напряженности труда к коэффициенту напряженности норм выработки составляло 1,191 (1,06:0,89), а средний уровень выполнения норм выработки – 1,152. При фасовке соли на руднике № 7 производственного объединения «Артемсоль» эти показатели были равны соответственно 1,22 и 1,20.

В кондитерской промышленности расчет коэффициента напряженности норм труда проведен на процессах изготовления конфет типа «Маска» (табл. 1.9).

Таблица 1.9

Расчет коэффициента напряженности существующих норм труда на предприятиях кондитерской промышленности разных стран при производстве конфет типа «Маска»

Кондитерские фабрики	Факторы, определяющие уровень норм труда					Расчет коэффициента напряженности норм		
	кол-во конфет в 1 кг, шт	скорость прохождения массы, м/мин	кол-во ручьев, шт.	длина 1 конфеты, мм	нормативный коэффициент выхода продукции	Норма выработки в расчете на 1 чел., кг		коэффициент напряженности
						отраслевая	действующая	
Московская «Рот Фронт»	97	2,2	18	38	0,98	1060	1112	1,05
Куйбышевская	72	1,93	18	38	0,96	1060	950	0,89
Кишиневская «Букурия»	70	24	18	42	0,98	1060	429	0,40
Каунасская	97	1,90	18	38	0,96	1060	488	0,46
Винницкая	95	2,5	18	38	0,99	1060	600	0,57
Симферопольская	68	1,8-2,0	18	40	0,96	1060	537	0,51
Львовская «Светоч»	106	1,7	18	38	0,98	1060	644	0,61
Хабаровское ПО «Спутник»	75	1,3	18	38	0,98	1060	1050	0,99
Тбилисская	80	1,2	18	40	0,97	1060	267	0,25
Челябинская	71	0,75	17	37	0,98	1060	750	0,71
Одесская	92	2,6	6	38	0,96	1060	575	0,54
Ярославская	75	2,13	6	38	0,96	1060	243	0,23

На обследованных предприятиях кондитерской промышленности установлены нормы выработки, имеющие различную степень напряженности.

В то же время по обследованным предприятиям коэффициент напряженности действующих норм выработки снизился с 0,62 до 0,47. В качестве причин снижения коэффициента напряженности норм можно отметить следующее: повышение отраслевых норм – на 44 %, а действующих норм, установленных на бригаду, – на 39 %; в расчете на одного рабочего – только на 4 %. Отсюда видно, что основной причиной

снижения степени напряженности норм является рост численности бригады, обслуживающей основное технологическое оборудование, на 27 %.

Следует также признать более точной оценку степени напряженности норм, при которой учитывается численность обслуживающей бригады (трудоемкость операции) по сравнению с оценкой, не учитывающей трудоёмкость операции.

Таким образом, рассматривая проблему обеспечения равнонапряженности норм труда, следует разграничивать вопросы обеспечения научными методами нормального уровня напряженности норм труда и оценки уровня напряженности действующих норм труда. Последнее не представляет трудности в условиях наличия эталонных норм. К числу таких норм могут быть отнесены отраслевые и межотраслевые нормы, основу которых составляют регламентированная равная степень напряженности труда при прогрессивном уровне производительной силы труда.

Для практического решения этой проблемы в отраслях промышленности должен применяться комплексный метод установления нормального темпа регулирования его по фазам работоспособности на основе данных психо-физиологических и технико-экономических исследований и установления нормы времени отдыха как суммы пауз.

1.7 Обеспечение реальности норм труда

В специальной литературе показателю выполнения норм труда уделено значительное внимание. Многие специалисты используют его для оценки уровня нормирования, качества применяемых норм, их прогрессивности или равнонапряженности. Однако приписывание этому показателю универсальных свойств, используемых в оценке уровня научного обоснования норм труда, ошибочно. Уровень выполнения норм труда может лишь условно отражать степень их напряженности в случае отсутствия научно обоснованных норм. В то же время показатель выполнения норм должен иметь свое определенное место в теории и практике нормирования труда. Известно, например, что в бывшем Советском Союзе до середины 20 столетия существовал порядок пересмотра норм, согласно которому они повышались при достижении их среднего перевыполнения выше, чем на 100 %. Однако такой подход ничего общего с научным нормированием не имел. Нормы устанавливались опытно-статистическим путем. Поэтому нормы стали пересматривать по результатам осуществления организационно-технического совершенствования производства. Но после возврата Украины на рыночные условия хозяйствования интерес к научному нормированию снизился. В тоже время, он по-прежнему высок в развитых странах Европы и США.

Известный интерес вызывает опыт использования данных анализа о выполнении норм труда на промышленных предприятиях Германии, где сигналы об отклонениях в выработке используются как материал для проведения изучения методов труда.

Следует, однако, признать установление предела перевыполнения норм нецелесообразным ибо в данном случае эта проблема нормирования труда сводится к решению его задач статистическим методом. Опыт промышленных предприятий убеждает, что для равнонапряженных, установленных научными методами норм, до-

пустимо определенное отклонение уровня их выполнения от 100 % в обе стороны, в связи с различиями в индивидуальном уровне интенсивности труда, квалификации и навыков. Решение проблемы пересмотра норм находится в плоскости обеспечения их реальности, т.е. в приведении реально существующих на рабочем месте производственных условий в соответствии с теми, которые составили расчетную основу вновь устанавливаемых норм.

Иными словами, реальность норм может оцениваться их выполнением в тех организационно-технических условиях, для которых или с учетом которых они рассчитывались. Поэтому практически к реальным можно относить нормы, которые выполняются на 100 % и выше или же для обеспечения этого уровня их выполнения реально существуют производственные условия. Практика показывает, что многие научно обоснованные нормы не применяются из-за отсутствия к этому условий. К таким условиям мы относим эффективные системы, повышающие материальный интерес у рабочих и администрации предприятий в применении их на каждом рабочем месте.

Отсюда, под реальностью норм можно понимать степень соответствия реально существующих производственных условий, а также средних физических и психических возможностей исполнителя условиям и возможностям, составившим расчетную основу новых норм труда. Поэтому реальные нормы также, как и прогнозные, должны устанавливаться научным путем на базе реально достигнутых рациональных организационно-технических условий предприятий отрасли. Такие нормы становятся выразителем общественно определенной меры труда наемного работника и мерой его потребления (оплаты труда). Поэтому как обоснование, так и пересмотр норм должны проводиться путем комплексной оценки их уровня по категориям: прогрессивности, равнонапряженности и реальности. Отсюда споры среди ученых о том, что должно составлять расчетную основу устанавливаемых норм: проектируемые или реально существующие на рабочем месте производственные условия, безпочвенны. Исходя из функции нормирования труда обеспечения уровня оплаты труда, в соответствии с его количеством и качеством, нормы должны базироваться на реально существующих условиях производства. В противном случае нормы будут невыполнимы, что приведет к нарушению принципа оплаты по труду. В то же время, обеспечивая прогрессивность, используя функцию стимулирования научно-технического прогресса, нормы должны базироваться на наиболее совершенной организации, технике и технологии ведения производственного и трудового процесса. Отсюда становится очевидным, что недостаточно научными методами выявить передовые формы производства и точно рассчитать нормы, необходимо, прежде всего, обеспечить необходимые условия на каждом рабочем месте, позволяющие выполнять эти нормы. К таким условиям следует отнести:

- обеспеченность рабочего всем необходимым для нормальной работы (исправным оборудованием и запасными частями к нему, инструментом и приспособлениями, электроэнергией, фронтом работ и др.);
- своевременное и качественное обслуживание рабочих мест (бесперебойное транспортное обслуживание, надлежащий профилактический ремонт и обслуживание оборудования со стороны дежурных электрослесарей и др.);

- высокую сознательность и трудовую дисциплину рабочих;
- достаточно высокий уровень квалификации рабочих, применение эффективных методов работы;
- рациональные формы организации труда и четкое распределение обязанностей между членами бригады;
- организацию физиологически обоснованного режима труда и отдыха и др.

Нарушение одного или нескольких из указанных выше условий отражается на эффективности использования рабочего времени, вызывает непроизводительные его затраты, увеличивает простои. Простои приводят к снижению выполнения норм труда, снижают степень реальности норм. Поэтому показатели выполнения норм, уровень потерь рабочего времени, распределения рабочих по степени выполнения норм должны использоваться для оценки реальности, разработки мероприятий, повышающих реальность норм.

Опыт свидетельствует, что устранению непроизводительных затрат рабочего времени и простоев оборудования на предприятиях уделяется ещё недостаточно внимания. В общей сумме непроизводительных затрат рабочего времени значительный удельный вес занимают перерывы, возникающие в результате организационных упущений со стороны администрации и слабой трудовой дисциплины отдельных рабочих.

Для проведения анализа реальности норм нами предложена формула, которая учитывает влияние на экстенсивную величину труда и уровень выполнения норм структуры нормируемого баланса рабочего времени и его потерь. Это влияние может быть выражено через коэффициент возможного повышения норм выработки (P).

$$P = (100 - K_{\text{экс}}) + \frac{100(K_{\text{инт}} - 100)}{100 - (K_{\text{инт}} - 100)} - P_{\text{нп}} \quad (1.33)$$

где $K_{\text{экс}}$ – коэффициент экстенсивного использования нормы оперативного времени в масштабе смены, %;

$K_{\text{инт}}$ – коэффициент интенсивного использования нормы оперативного времени на единицу выработки, %

$P_{\text{нп}}$ – планируемый уровень перевыполнения норм выработки, %.

$$K_{\text{экс}} = \frac{T_{\text{ф.оп}} \times 100}{T_{\text{н.оп}}} \quad (1.34)$$

где $T_{\text{ф.оп}}$ – фактическое оперативное время в масштабе смены, мин.;

$T_{\text{н.оп}}$ – то же, по норме.

$$K_{\text{инт}} = \frac{t_{\text{оп.н}} \times 100}{t_{\text{оп.ф}}}, \quad (1.35)$$

где $t_{\text{оп.н}}$ – норма оперативного времени на единицу выработки, мин.;

$t_{\text{оп.ф}}$ – фактическое оперативное время на единицу выработки, мин.

Для доказательства достоверности этого метода оценки резервов повышения норм выработки мы допускали, что колебания в степени использования нормированного оперативного времени в расчете на смену и на единицу выработки вызывают колебания в уровне выполнения норм. Во время проведения фотохронометражных наблюдений был зафиксирован следующий уровень выполнения норм выработки рабочими, %:

Дни наблюдений	Номера бригад	Уровень выполнения норм
1	1	112,2
2	2	128,3
3	1	81,9
4	2	100,0
5	1	96,1
6	2	97,9

В процессе анализа установлено, что между степенью использования нормы оперативного времени и уровнем выполнения норм выработки существует тесная связь, а уровень выполнения норм выработки равен произведению коэффициентов Кэкс и Кинт. Зависимость уровня выполнения норм выработки у рабочих от степени использования экстенсивных и интенсивных резервов труда раскрыта в табл. 1.10.

Таблица 1.10

Расчет уровня выполнения норм выработки рабочими в зависимости от степени экстенсивного и интенсивного использования рабочей силы

Дни наблюдений	Оперативное время, мин				Выработка, т		$K_{инт}$ (гр.4:гр.5)	$K_{экс}$ (гр.3:гр.2)	Уровень выполнения норм выработки (гр.8×гр.9), %
	сменное		на единицу продукции		по норме	факти-ческая			
	по норме	факти-ческое	по норме	факти-ческое					
1	270,3	306,0	1,044	1,056	258,9	289,8	0,989	1,132	112
2	270,3	296,0	1,044	0,893	258,9	331,5	1,169	1,095	128
3	270,3	209,4	1,044	0,987	258,9	212,2	1,058	0,775	82
4	270,3	235,0	1,044	0,907	258,9	259,1	1,151	0,869	100
5	270,3	216,0	1,044	0,872	258,9	248,7	1,197	0,802	96
6	270,3	223,1	1,044	0,879	258,9	253,8	1,188	0,825	98

Как видно из табл. 1.10, итоговые показатели, характеризующие колебания уровня выполнения норм выработки в зависимости от суммарного влияния обоих факторов, близки к показателям, приведенным выше. В среднем коэффициент использования оперативного времени, приходящегося на единицу выработки, соста-

вил 1,125, коэффициент использования сменного оперативного времени – 0,916. В данном случае при допустимом уровне выполнения норм выработки (105 %) резерв возможного их повышения за счет изменения структуры нормируемого баланса и пересмотра завышенных нормативов оперативного времени на единицу выработки составит:

$$17,7 \% \left[(100-91,6) + \frac{100(112,5-100)}{100-(112,5-100)} - 5 \right]$$

На основе применения указанной методики анализа проведено выборочное обследование по предприятиям, в результате которых был установлен коэффициент, характеризующий экстенсивные и интенсивные резервы экономии труда у основных рабочих ведущих профессий. При этом установлено, что средний коэффициент использования нормы оперативного времени на единицу выработки составил 111,3 %, что характеризует завышение нормативов этого показателя на 11,3 % и снижение напряженности труда, уровень которой ниже нормального уровня, на 10,2 % ($100 - (100/111,3)$). Кэкс составляет в среднем 85,5 %. Коэффициент, характеризующий экстенсивные и интенсивные резервы труда у основных рабочих ведущих профессий, находится соответственно в пределах: 0,39-1,26; 0,79-3,60.

Значительные колебания коэффициентов использования нормы оперативного времени на смену и на единицу выработки у рабочих различных профессий указывают на необходимость первоочередного внедрения технических и организационных мероприятий на тех участках, где это время используется неудовлетворительно.

ВЫВОДЫ

Труд представляет собой сложную и многогранную категорию, роль которой в жизнедеятельности людей трудно переоценить. Его невозможно также характеризовать односторонне, так как он одновременно проявляется и как процесс взаимодействия человека с природой, и в этом качестве создающий определенные материальные и духовные ценности, и как общественно и исторически определенная экономическая категория, возникающая во взаимодействии людей между собой и обществом.

И в этом аспекте двойственная природа труда или даже ее многогранность проявляется в сочетании качественно определенного конкретного его содержания, а также количественно выраженных абстрактных затрат энергии и рабочего времени, эквивалентом которого является стоимостная субстанция живого труда. Отсюда, конкретный труд создает потребительные ценности, абстрактный труд кристаллизуется в прошлом, овеществленном труде, который количественно выражается в стоимости.

Однако следует учитывать, что генератор труда – рабочая сила неотделима от его носителя и собственника – наемного работника, тогда как овеществленный труд в форме готового продукта отделим от своего прародителя и поэтому подлежит распределению пропорционально долям собственности между наемными работниками и работодателями.

И на стыке этих характеристик труда основывается соответствие между производственными отношениями, обеспечивается гармоничный или противоречивый характер этого соответствия. Гармоничный характер способствует прогрессивному развитию производительных сил, противоречивый, приводит к торможению развития или разрушению производительных сил, изменению экономических формаций, возникновению экономических законов, независимых от воли и желаний людей.

В классовом обществе с рыночными формами хозяйствования общественные отношения людей формируются между двумя собственниками производственных ресурсов: собственниками рабочей силы (человеческого капитала), принадлежащих наемным работникам и собственниками овеществленного труда (средств производства), принадлежащих работодателям, по поводу производства, реализации, распределения, присвоения и потребления продуктов труда.

Справедливость такого распределения или его пропорции требует установления меры труда и меры потребления продуктов труда, что обеспечивается законом равновесия между этими категориями, поэтому исторически определено, что принцип справедливости может обеспечиваться только равенством между мерой труда и мерой потребления, установлением социального баланса классовых интересов наемного труда и бизнеса на основе определенной пропорциональности в распределительных отношениях. Отсюда, естественную и социально-экономическую сущность труда можно характеризовать как процесс функционирования человеческого потенциала, результатом которого является создание необходимых ценностей, удовлетворяющих материальные и духовные потребности людей, а также социально-

трудовые отношения, соответствующие существующей экономической формации. Функцию меры труда в производственных условиях выполняет его норма, функцию меры потребления – уровень его оплаты и доходов.

Научный и производственный опыт и поиск позволили выработать научные основы и подходы к нормированию труда, систематизация и совершенствование которых позволяет определять норму труда каждому работающему на его рабочем месте в соответствии с его мерой. Это позволяет решать проблему влияния труда на общественные отношения с учетом научных методов обоснования норм и таких критериев оценки их качества как прогрессивность, равнонапряженность и реальность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дубровский Ю. Н. Основы научной организации труда / Ю. Н. Дубровский и др. – М.: Экономика, 1971. – 269 с.
2. Нормирование труда : Учебник для студентов ВУЗов, обучающихся по специальности «Экономика труда» / Б. М. Генкин, П. Ф. Петроченко, М. И. Бухалков и др. Под ред. Б. М. Генкина. – М.: Экономика, 1985. – 272 с.
3. Соловьев А. В. Интенсивность труда в социалистической промышленности / А. В. Соловьев. – М.: Экономика, 1971. – 116 с.
4. Ерошок Ю. М. Нормирование труда при социализме / Ю. М. Ерошок. – М.: Госполитиздат, 1958. – 86 с.
5. Методологические проблемы экономики труда / Под ред. проф. Е. И. Капустина. – М.: НИИтруда, 1969. – 299 с.
6. Maunard H. Mtm Methode Time Measurement, Methodes de travail et tables de Temps. Trad de langlais par «Les ingenieurs associes». Nouv. tirage. Lauthier, Paris, 1953.
7. Maynard, Otegemerten, Schamb. Methods Time Measurement McCraw. – Hill Book Company, New York, 1948.
8. Костин Л. А. Планирование труда в промышленности / Л. А. Костин. – М.: Экономика, 1967. – 240 с.
9. König S., Berg W. Methoden und Verfahren zum Festlegen von Arbeitsnormen. Zentrale Arbeitsgemeinschaft. Arbeitsnormung beim Präsidium der Kammer der Technik. DDR Schriftenreihe (Arbeitsstudium, Abreitstaltung, Arbeitsnormung), 1968. N-28.
10. Алымов А. Н. Нормирование труда на угольных шахтах в условиях научно-технического прогресса / А. Н. Алымов, Н. Д. Прокопенко. – М.: Недра, 1974. – 176 с.
11. Прокопенко Н. Д. Основы проектирования норм труда на горные работы с применением счетно-решающих машин / Н. Д. Прокопенко. – М.: Недра, 1965. – 130 с.
12. Бухало С. М. Организация производства и планирование на угольных шахтах : Учебное пособие для горных ВУЗов и факультетов. – Изд. 2-е, переработ и доп. / С. М. Бухало. – М.: Госгортехиздат, 1961. – 414 с.
13. Михеев Г. Ф. Экономика, организация производства и планирование в угольной промышленности / Г. Ф. Михеев. – М.: Углетехиздат, 1957. – 546 с.
14. Основные методические положения по нормированию труда рабочих в народном хозяйстве / НИИтруда. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Экономика, 1977. – 183 с.
15. Организация производства на промышленных предприятиях США. Пер. с англ. / Общ. ред. и вступ. статья С. А. Хейнмана. – М.: Прогресс, 1969. – 416 с.
16. Петроченко П. Ф. Вопросы научной организации труда на промышленном предприятии / П. Ф. Петроченко. – М.: Мысль, 1965. – 238 с.
17. Розенблат В. В. Оценка тяжести труда и нормирование времени на отдых с использованием пульсометрии / В. В. Розенблат, Ю. Г. Соловьев // Информационный листок № 1693139. – Свердловск: Межотраслевой территориальный центр НТИ и пропаганды: 1969. – 4 с.
18. Мошенский М. Г. Нормирование труда и заработной платы при капитализме / М. Г. Мошенский. – М.: Мысль, 1971. – 332 с.
19. Калинина Н. П. Влияние условий труда на его производительность / Н. П. Калинина, В. Г. Макушин. – М.: Экономика, 1970. – 144 с.
20. Пригарин А. А. Напряженность норм труда / А. А. Пригарин, В. М. Рысс и др. – М.: Экономика, 1968. – 166 с.
21. Pago Edward. Practical Fatigue Allowances. Time and Motion Study, 1962, p. 36.
22. Schmoller W. W. u. s. Arbeitsnormung bei Mehrarbeitsstellenbegienung. Leipzig, 1965.

23. Эйдензон Е. М. Анализ напряженности норм труда с использованием математической статистики / Е. М. Эйдензон. – Цветные металлы, 1975, № 9, с. 15-18.
24. Бабич В. П. Методика экономического анализа и обоснования равнонапряженности норм труда по видам / В. П. Бабич и др. – Донецк: Донецкий политехнический институт, 1979. – 42 с.
25. Петроченко П. Ф. Нормирование труда в СССР / П. Ф. Петроченко. – М.: Мысль, 1964. – 351 с.
26. Бухалков М. Нормы труда в условиях научно-технического прогресса / М. Бухалков // Социалистический труд. – 1985. – № 6. – с. 36-40.
27. Пичужкин И. Интенсивность и нормирование труда / И. Пичужкин. – Ярославль: Верхне-Волжское книжное издательство, 1976. – 62 с.
28. Бедный Г. З. Совершенствование нормирования труда: Психологический аспект / Г. З. Бедный. – М.: Экономика, 1979. – 124 с.
29. Методические указания по внедрению комплексной системы управления производством, организацией и оплатой труда по опыту Волжского автомобильного завода имени 50-летия СССР. – М.: НИИтруда, 1979. – 85 с.
30. Асеев В. Г. Преодоление монотонности труда в промышленности / В. Г. Асеев. – М.: Экономика, 1974. – 183 с.
31. Косилов С. А. Работоспособность человека и пути её повышения / С. А. Косилов, Л. А. Леонова. – М.: Медицина, 1974. – 240 с.
32. Межотраслевые методические рекомендации по предупреждению переутомления работников физического и умственного труда. – М.: НИИтруда, 1979. – 71 с.
33. Анализ уровня технологии на рабочем месте. – М.: Экономика, 1967. – 32 с.
34. Ralith Presgrave. Dynamic of Time Study. New York, 1945, p. 154.
35. Тот М. Вопросы экономики горных предприятий (сокращенный перевод с венгерского) / Под общей ред. проф., докт. техн. наук П. Э. Звягина. – М.: Недра, 1968. – 119 с.
36. Das Refa – Buch. Bd. 2. – Zeitfortgabe, Munchen, 1956. S. 35.
37. Косилов С. А. Психофизиологические основы научной организации труда / С. А. Косилов. – М.: Экономика, 1979. – 173 с.

Авторские разработки по проблемам организации и нормирования труда

1. Ковалев В. Н. Совершенствование нормирования труда в соляной промышленности / В. Н. Ковалев // Социалистический труд. – № 2, 1961. – С. 99-110.
2. Ковалев В. Н. Улучшать практику пересмотра норм в соляной промышленности / В. Н. Ковалев // Социалистический труд. – № 3, 1963. – С. 118-121.
3. Ковалев В. Н. Организация и техническое нормирование труда в соляной промышленности / В. Н. Ковалев. – М.: Недра, 1964. – 110 с.
4. Ковалев В. Н. Вопросы экономии вспомогательного труда в соляной промышленности / В. Н. Ковалев // Вопросы добычи и переработки поваренной соли. – М.: Недра, 1965. – С. 29-33.
5. Ковалев В. Н. Методы определения степени повышения норм выработки / В. Н. Ковалев // Вопросы добычи и переработки поваренной соли. – М.: Недра, 1965. – С. 39-44.
6. Ковалев В. Н. Экономия рабочего времени на горном предприятии / В. Н. Ковалев. – М.: Недра, 1969. – 184 с.
7. Ковалев В. Н. Как заинтересовать сдельщиков в переходе на работу по прогрессивным нормам / В. Н. Ковалев // Социалистический труд. – № 4, 1972. – С. 82-83.
8. Ковалев В. Н. Совершенствование организации производства и труда на горном предприятии / В. Н. Ковалев, И. М. Мартынов, В. П. Жученко. – М.: Недра, 1978. – 172 с.

9. Ковалев В. Н. Нормирование и эффективность труда в отраслях пищевой промышленности / В. Н. Ковалев, М. Т. Кочубеева. – М.: Пищевая промышленность, 1979. – 246 с.
10. Ковалев В. Н. Обеспечение равнонапряженности норм труда в отраслях промышленности / В. Н. Ковалев. – Донецк: ИЭП АН УССР, 1980. – 15 с.
11. Ковалев В. Н. Равнонапряженность норм труда и методы ее обеспечения / В. Н. Ковалев, А. Н. Алымов, Н. Д. Прокопенко // Справочник по нормированию и организации труда на угольных шахтах. – М.: Недра, 1983. – С. 154-170.
12. Ковалев В. Н. Создание нормативной базы планирования производства и труда в соляной промышленности / В. Н. Ковалев. – М.: ЦНИИТЭИпищепром, 1984. – 29 с.
13. Ковалев В. Н. Повышение стимулирующей роли системы премирования ИТР и служащих в соляной промышленности / В. Н. Ковалев, Е. Л. Симонова. – М.: АгроНИИТЭИПП, 1986. – 12 с.
14. Ковалев В. Н. Проблемы научного обоснования нормативной базы планирования производства и труда (на примере соляной промышленности) / Автореф. дис. на соиск. учен. степ. докт. экон. наук: спец. 08.00.21 «Экономика, планирование и организация управления промышленностью и ее отраслями» / В. Н. Ковалёв. – Донецк: Ин-т экономики промышленности НАН Украины, 1987. – 32 с.
15. Ковалев В. Н. Улучшение использования трудового потенциала на основе его рациональной организации и нормирования / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Наука та інновації». – Т. 8. Економічні науки. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. – С. 78-84.
16. Ковальов В. М. Економіка праці і соціально-трудоі відносини : Навчальний посібник (за ред. проф. В. М. Ковальова). – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 256 с.
17. Ковальов В. М. Роль нормування праці в оцінці людського капіталу в структурі трудового потенціалу / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва, В. О. Фролов // Аналітично-інформаційний журнал «Схід». – № 2 (116), 2012. – С. 25-29.
18. Ковальов В. М. Економіка праці та соціально-трудоі відносини : Навчальний посібник (за ред. проф. В. М. Ковальова). – Краматорськ: ДДМА, 2013. – 256 с.

2 НАУЧНЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

2.1 Естественная и экономическая сущность человеческого капитала в оценке ученых

Возникновение теории человеческого капитала и её практического применения датируется серединой 20-го столетия и вызвано поворотом научной мысли к определяющей роли труда в человеческом развитии. Признание основополагающего значения труда для развития материального мира неоспоримо, как неоспоримо и то, что живой труд в процессе взаимодействия человека с природой преобразовывается в труд овеществленный, т.е. в труд, застывший в вещах. Иначе, как по меткому выражению К. Маркса, труд является отцом, тогда как природа – матерью богатства.

В сущности говоря, отнесение начала возникновения теории о человеческом капитале к 20-му столетию условно, так как научные подходы к её возникновению закладывались ещё классиками экономической теории в трудах У. Петти, А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса и др., которые создавали экономические основы формирования этой категории, не называя её, однако, человеческим капиталом. Особая роль в исследовании общественных проявлений труда, а, отсюда, и человеческого капитала, бесспорно принадлежит К. Марксу, который в своей теории трудовой стоимости раскрыл категорию капитала вообще не как отношения в материальном мире, а как отношения людей в процессе производства, т.е. производственные отношения классового общества, носящие противоречивый характер [1]. В последующем (уже в 20-м веке) исследователи, выделившие категорию человеческого капитала, отмечают общественный характер человеческого капитала, но концентрируют внимание при определении его сущности на естественной его природе, которую можно было бы с большим основанием отнести к человеческому потенциалу или производительной силе человека.

В современной экономической литературе общепризнанным считается, что первооткрывателями категорий человеческого капитала явились американские ученые Теодор Шульц и Герри Беккер, научные изыскания которых во второй половине XX столетия были отмечены Нобелевской премией [2; 3].

В последующий период появилось много их сторонников и последователей как за рубежом, так и в Украине, точки зрения которых распределились по отдельным школам и концепциям. Но принципиально большинство исследователей приходят к пониманию сущности человеческого капитала как к прирожденным или приобретенным в результате обучения способностям к труду.

Вот как о роли и сущности теории человеческого капитала в современной экономике сказано в учебнике по экономике труда, подготовленном в Украине коллективом авторов под научным руководством профессора А. М. Колота: «Эта теория стала идеологией существенных инвестиций в образование и развитие людей на всех уровнях, поскольку они рассматриваются как эффективный источник экономического роста» [4, с. 274]. Авторы этой работы выделяют два известных в экономической теории подхода к установлению связи человека, его знаний и способностей с капиталом:

1. Странники теории трех факторов производства (В. Бейджот, Ф. Лист, А. Маршалл, Дж. Милль, В. Рошер, Г. Сиджуик) решительно отбрасывают идею отнесения самого человека с её прирожденными качествами к категории капитала. Но они склонны рассматривать человеческие знания и способности как составную часть капитала или богатства.

2. Странники другого направления в экономической науке (Л. Вальрас, Дж. Маккулох, Г. Маклеод, И. Фишер и др.), наоборот, рассматривают человека как элемент капитала и не отвергают причастность к капиталу личностных качеств человека – способностей, знаний, опыта, мотивации, моральности и других элементов человеческого капитала, признаваемых странниками первой концепции.

Эти теории подтолкнули других ученых к разработке альтернативных концепций, расширительно трактующих количество элементов, раскрывающих сущность, состав и методы оценки уровня и эффективности использования человеческого капитала.

Странники такого понимания сущности категории человеческого капитала, как и капитала вообще, рассматривают его как что-то абстрактно-естественное, порожденное природой, что уводит в тень понимания главную черту человеческого капитала его общественную капиталистическую форму проявления. Но в безклассовом обществе, к которому возможно придет человечество как к исторической неизбежности, форма капитала исчезнет и сохранится лишь естественная сущность источника труда – человеческая производительная сила или человеческий потенциал.

Перечень фамилий ученых, разрабатывающих вопросы человеческого капитала в дальнем зарубежье, в России и на Украине довольно внушительный. Например, Д. П. Мельничук в своей работе [5] сослался более чем на 50 ученых, занимающихся исследованиями человеческого капитала. На самом же деле их количество многократно превышает указанную цифру.

Сошлемся на работы некоторых из них. Например, О. А. Чорна в своей работе квалифицирует человеческий капитал как сформированные в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотивации, которые ведут к росту квалификации работника, рационально используются в той или иной сфере гражданского возрождения, способствуют росту производительности и качеству его труда и ведут к росту зарплаток этого человека [6].

С. Я. Шурпа раскрыл следующие приоритетные сферы инвестирования в человеческий капитал и индикаторы определения эффективности инвестиций:

- | | |
|--|--|
| 1. Демографическое развитие | коэффициент рождаемости;
коэффициент смертности;
коэффициент миграционной активности;
поло-возрастная структура населения. |
| 2. Образование и профессиональная подготовка | охват обучением детей в возрасте 5 лет;
охват школьников внешкольным образованием;
доля прошедших повышение квалификации;
доля населения с высшим образованием. |

3. Здоровоохранение уровень абсолютно здоровых;
 уровень смертности трудоспособных людей;
 объем финансирования медицины.
4. Занятость и доходы населения уровень занятости и безработицы;
 уровень доходов;
 средняя зарплата [7].

Г. В. Гаман соотносит категорию человеческого капитала с категорией человеческого потенциала и считает категорию человеческого потенциала более широкой, чем человеческий капитал. Человеческий капитал, по его мнению, представляет инвестиции в человека и является средством увеличения производительности труда и дохода, т.е. инвестиции в знания и профессиональный уровень.

Рассматривая взгляды Т. Шульца на человеческий капитал, Г. В. Гаман солидаризируется с ним и квалифицирует человеческий капитал как совокупность знаний и квалификаций, как средство производства и предмет длительного пользования, количественное выражение которых проявляется в затратах на образование, науку, здравоохранение. Капитал выражается в знаниях, имеющих стоимость, а кредо Т. Шульца – экономика образования [8].

Но, рассматривая, человеческий капитал независимо от естественной природы человека, авторы таких концепций забывают, что знания также зависимы от цикла жизни человека, по мере старения которого и угасания его памяти увядает свежесть и сила знаний.

Отсюда, признавая капиталом знания, отрицать причастность к ним самого человека, т.е. к его же капиталу, бессмысленно.

Т. А. Фонарева и А. Ф. Санин рассматривают стоимость человеческого капитала как показатель оценки стоимости предприятия, которая выражается общей численностью предприятия, текучестью кадров, наполненностью штатного расписания, уровнем производительности труда и заработной платы и другими показателями, которыми обычно на предприятии измеряется использование персонала. В то же время вводит в метод оценки человеческого капитала показатель цены использования человеческого капитала на уровне банковского кредита [9].

И. В. Петренко и А. В. Петренко, исследуя социально-экологическую среду формирования человеческого капитала, раскрывают влияние экологической ситуации на состояние здоровья населения, которое является составной частью человеческого капитала. Авторы называют его «капиталом здоровья» и делают вывод, что ухудшение здоровья связано с увеличением затрат на лечение и упущенной выгоды по причине простоев, снижения объемов производства. Поэтому нужна гармонизация эколого-экономических интересов регионов [10].

Сущность человеческого капитала как запас возможностей, знаний, опыта, мотиваций, здоровья раскрывают: А. В. Корицкий [11], Р. И. Капелюшников [12], Н. В. Голикова [13], В. П. Щетинин [14], С. А. Дятлов [15], Т. М. Кирьян [16], О. А. Гришнова [17] и др.

Обратимся к коллективной монографии авторов: В. П. Антонюк, А. И. Амоша, Л. Г. Мельцер [18], которые уровень человеческого капитала выражают через базовые его составляющие в виде индекса расчета человеческого капитала региона, который учитывает количественные и качественные параметры ($I_{чкр}$) и рассчитывается по следующей предложенной ими формуле:

$$I_{чкр} = K_{эа} K_{зэа} K_{обр} \quad (2.1)$$

где $K_{эа}$ – коэффициент экономической активности населения возрастом 15-70 лет, определяемый по методике Госкомстата Украины;

$K_{зэа}$ – коэффициент занятости экономически активного населения (определяется как соотношение численности занятого населения к экономически активному населению);

$K_{обр}$ – коэффициент уровня образования занятого населения.

$$K_{обр} = I_{во} \times I_{но} \quad (2.2)$$

где $I_{во}$ – индекс высшего образования, как сумма доли занятых с высшим образованием к единице, характеризующей общий охват работников со средним образованием;

$I_{но}$ – индекс научного образования, который характеризуется расширительно, т.е. с учетом включения лиц с научной степенью.

Например, в регионе 48 % занятых имеют высшее образование, а 0,5 % имеют научную степень. Тогда $K_{обр} = 1,48 \times 1,005 = 1,487$.

В то же время, авторы монографии оговариваются, указывая на то, что эта методика учитывает лишь базовые составляющие человеческого капитала, к которым следует подключить индекс здоровья и индекс мобильности, однако, статистика обоснования этих параметров отсутствует.

К слову сказать, и полученные показатели по трем предыдущим параметрам не сопоставимы и не выражают абсолютных величин человеческого капитала. Кроме того, авторы предлагают для количественной и качественной характеристики человеческого капитала и оценки эффективности его использования такие показатели, как качество жизни, средства на здравоохранение, показатели международного рейтинга уровня развития человеческого потенциала, структуру высшего и профессионального образования, квалификационную структуру занятого населения, объем производства, структуру рынка труда, экономическую эффективность капиталовложений в человеческий капитал, условия для непрерывного обучения, трудоспособность занятого населения, способности к обучению и др.

Из общего количества показателей оценки уровня и качества человеческого капитала выделены как основные следующие: численность рабочей силы, их уровень образования и профессиональной подготовки, уровень физического и культурного развития, мотивация и мобильность занятых работников. К показателям использования человеческого капитала отнесены также: уровень занятости и безработицы, производительность и качество труда, использование рабочего времени, объемы внутреннего регионального продукта и продукции основных отраслей, объемы инновационной продукции.

Вся эта совокупность показателей и критериев оценки включена в модель механизма региональной общественной системы обеспечения эффективного использования человеческого капитала.

Безусловно, весь этот набор показателей может быть использован для характеристики факторов, влияющих на уровень, качество и эффективность использования человеческого капитала с целью выявления резервов её повышения, но сами по себе они ещё не раскрывают социально-экономическую сущность этой категории и не позволяют количественно измерять его уровень из-за несопоставимости размерностей этих показателей.

В своей монографии, посвященной вопросам человеческого капитала, Н. В. Ушенко рассматривает регулирующий механизм его воспроизводства [19]. В частности, она отмечает, что под влиянием рыночных рычагов человеческий потенциал приобретает форму человеческого капитала [19, с. 9], а в капиталистическом рыночном обществе человеческий капитал проявляется в денежной форме.

По её мнению, процесс капитализации человеческого потенциала способствует превращению его в человеческий капитал и начинается со стадии обращения через рынок труда с учетом формы товарного обращения и раскрывается уравнением:

$$D = T_{p.c.} - D', \quad (2.3)$$

$$D' = D + \Delta D \quad (2.4)$$

где $T_{p.c.}$ – товар – рабочая сила;

D – деньги;

D' – прирост.

Автор считает также обмен фазой воспроизводства, которая является не только фазой обмена продуктов труда, но и воспроизводства общественных отношений с помощью денежного механизма.

Однако следует учитывать, что ставя так вопрос, обмен необходимо относить к первой, но не основной фазе проявления человеческого потенциала в качестве человеческого капитала. Именно фазой, выражающей общественный статус человеческого капитала как экономической категории, но уже в производственной сфере, является распределение и присвоение вновь созданной трудом продукции, т.е. в сфере взаимодействия человеческого потенциала с физическим капиталом, как собственности работодателя. До этого человеческий потенциал является только выразителем затрат на пополнение его производительной силы в виде знаний, умения, опыта и др.

Таким образом, Н. В. Ушенко относит к основному элементу человеческого потенциала и капитала их элементы, являющиеся формой выражения их производительных сил, имеющих признаки:

1) естественные качества (физическая сила, умственные способности, стремление к лидерству);

2) качества, которые сформировались в результате инвестиций и накопления запаса здоровья, знаний, навыков, способностей, мотивации, а также возрастания квалификации работника, которое целеустремленно используется им в общественном воспроизводстве [19, с. 93].

Иными словами, Н. В. Ушенко сущность человеческого капитала раскрывает как «процесс создания продуктивных способностей человека с помощью инвестиций в специфические процессы деятельности индивидуума: образование, специальную подготовку и переподготовку, повышение квалификации в производственной деятельности, укрепление духовного и физического здоровья и т.д.». По её представлению, сформированные и применяемые в производстве производительные способности (силы) человека представляют собой активы человеческого капитала. К основным из них принадлежат: общее и специальное образование, практический профессиональный и жизненный опыт; духовное и физическое здоровье; мотивация и гибкость мышления [19, с. 22].

Н. В. Ушенко также анализирует действие интеллектуального капитала, но относит к числу его элементов человеческий капитал, с чем невозможно согласиться. Скорее, наоборот, интеллектуальный капитал является, хотя и весомым, но все же элементом человеческого капитала, как категории, учитывающей не только знания, но и факторы жизнедеятельности человеческого организма. Но эти вопросы требуют специального рассмотрения, которые будут затронуты ниже.

Важной методологической проблемой, на которую указывает Н. В. Ушенко, является измерение человеческого капитала в денежной его оценке. Этот вопрос автор рассматривает в исторической последовательности разработки её теории. В частности:

1. У. Петти разработал и рассчитал ценность каждого человека.

2. А. Смит, исходя из теории трудовой стоимости, определял не стоимость рабочей силы, а стоимость труда.

3. Д. Рикардо оценивал стоимость труда через необходимое количество товаров для существования работников и их семей.

4. К. Маркс определял стоимость рабочей силы как товар, эквивалентом которой является стоимость товаров, необходимых для её воспроизводства.

В конце XIX столетия возникла принципиально новая теория – предельной полезности (У. С. Джевонс, К. Менгер, Ф. Визер, Бем-Баверк, А. Маршалл, Л. Вальрас). Она стала основой современной неоклассической школы экономики. Исходя из этой теории, классики концепции человеческого капитала (Г. Беккер, Л. Туроу, Т. Шульц) предложили методы расчета величины человеческого капитала и его капитализации по показателю предельной производительности, как способности человеческого потенциала, которая проявляется в процессе труда. Капитализация выражается в оценке будущих доходов от затрат на формирование человеческого капитала с учетом фактора времени, т.е. путем дисконтирования. Определение величины человеческого капитала сторонники этой теории видят, таким образом, не в затратах на человеческий потенциал, а в капитализации будущих доходов, в т.ч. и будущих заработков, а также исчислений экономического эффекта от его использования.

Согласно этой теории оценки капитализации затрат подлежит не вся заработная плата наемного работника, а лишь та её приростная часть, которая эквивалентна затратам на повышение профессионального уровня работника. Иными словами, её уровень (3') может быть определен по формуле:

$$3' = 3^{\text{общ}} - 3_{\text{в}} \quad (2.5)$$

где $3^{\text{общ}}$ – общий заработок работающего на момент заключения трудового контракта;
 $3_{\text{в}}$ – воспроизводственный уровень зарплаты среднего работника, эквивалентный стоимости рабочей силы, грн.

Таким образом, 3' оценивается в будущем на арендный срок по контракту между наемным работником и работодателем. На арендную форму отношений наемного труда указывает также Б. М. Генкин [72], с чем трудно не согласиться.

Оценка уровня человеческого капитала методом дисконтирования (V_a), в понимании Н. В. Ушенко имеет вид:

$$V_a = \frac{\sum_{i=a}^n (B-C)}{(1+i)^t} \quad (2.6)$$

где V_a – оценка человеческого капитала в возрасте (a) на момент заключения контракта;

B – общая зарплата;

C – воспроизводственная часть зарплаты;

i – процентная ставка;

t – количество лет по контракту;

n – возраст завершения активной трудовой деятельности человека.

Эти воззрения разделяют А. В. Базилук [20], а также О. Сологуб, И. Бондарь, Г. Ярошенко [21].

Однако оправданным здесь является то, что для оценки уровня человеческого капитала используется показатель заработной платы, но сам по себе описываемый методологический подход выявляется ограниченным, так как с помощью зарплаты оценивается не воспроизводственный уровень человеческого капитала, а лишь его приростная часть за знания, т.е. оценивается инновационный этап. Поэтому описанный метод скорее применим не к общей величине человеческого капитала, а только к его части, интеллектуальному капиталу, как к элементу человеческого капитала.

В тоже время, одним из вариантов методологического подхода к оценке человеческого капитала стала мониторинговая теория М. Фридмена [22], по мнению которого, человеческий капитал представляет одну из форм капитала вообще, являющейся альтернативой деньгам. Поэтому человеческий капитал как элемент имущества приносит доход, который можно рассматривать как дисконтированную заработную плату в течение работоспособного возраста работника.

Изменяющийся доход индивидуума от человеческого капитала, как компонент имущества (денег, акций, облигаций, товаров, человеческого капитала) оценивается в виде дисконтированной заработной платы, получаемой на протяжении всего работоспособного возраста. Общая сумма человеческого капитала ($D_{\text{ч}}$) равна:

$$D^n = \frac{W_n}{(1+r)^n} \quad (2.7)$$

где W_n – ожидаемый работником годовой заработок от использования человеческого капитала;

n – срок жизни человека, лет;

r – средняя доходность человеческого капитала.

Как видим, взгляды М. Фридмена корреспондируются с указанными выше нашими замечаниями, но смущает отнесение человеческого капитала к альтернативе денег, о чем дает себя знать апологетика олигархического капитализма.

Однако, не говоря уже о том, что с применением различных методов расчета, экономистам не удалось получить сопоставимых результатов по уровню человеческого капитала, здесь игнорируется социально-экономическая природа человеческого капитала, сужается сфера затрат на него до уровня затрат на интеллектуальную собственность, подменяются категории живого труда овеществленным трудом, затрат на эффект от затрат.

Проводя исследования человеческого капитала, Н. И. Хромов выделяет следующие уровни управления человеческим капиталом:

- 1) микроэкономический – предприятие;
- 2) мезоэкономический – корпорация, отрасль, регион;
- 3) макроэкономический – государство;
- 4) метаэкономический – межгосударственный.

По его мнению, целью микроэкономического уровня является создание добавленной стоимости как источника самовозрастания капитальной стоимости на основе использования элементов (качеств) человеческого капитала. Автор также выделяет следующий состав человеческого капитала (внутреннюю структуру), который выражает его сущность:

- здоровье, мотивацию, мобильность;
- знания, навыки, способности, умения, опыт.

В своих взглядах на сущность человеческого капитала Н. И. Хромов исходит из концепции Т. Шульца и Г. Беккера, которые главным средством формирования человеческого капитала считали затраты на общее образование и профессиональную подготовку. Он также ссылается на американского ученого М. Сетрона, который в своем прогнозе до 2030 года предполагает увеличение освоенных выпускниками учебных заведений изобретений и информации в пять раз больше, чем до 2000 г. Подобные прогнозы подтверждаются тенденциями развития и повышения роли образования в экономических процессах. В частности, в Японии действует программа обучения на XXI столетие, согласно которой предусмотрено непрерывное обучение граждан в течение всей жизни, о чем свидетельствуют результаты исследования С. П. Ланской [24].

Основным направлением совершенствования системы образования в Японии стало учесть не одному и тому же всех, а каждого в отдельности соответственно его

личных склонностей, развивая индивидуальность, а также переход на самостоятельность в образовании, адаптируя её к изменениям в окружающем мире. В Японии также придается значение подготовке конкурентоспособной рабочей силы на основе постоянного внутрифирменного образования. Эта система соседствует с системой пожизненного найма, оплатой за выслугу лет, служебной ротацией каждые 3-5 лет, формированием профессионала широкого профиля и др. [25]. Применяется также опережающее обучение по поводу внедряемых новинок.

В мировой практике используются образовательные стандарты, в которых установлена следующая периодичность повышения квалификации:

Япония – один раз в 1-1,5 года;

Евросоюз – 3-5 лет;

Российская федерация – 7-8 лет;

Украина – 12 лет [26].

Затрагивая вопрос о капитализации затрат на человеческий капитал, Н. И. Хромов сослался на высказывание К. Маркса о том, что капитал как таковой вообще – не просто сумма материальных и производственных средств, а определенные производственные отношения, которые придают соответствующему предмету специфический общественный характер [23]. Однако этот ключевой тезис в теории капитализации затрат Н. И. Хромов, как и многие другие авторы работ о человеческом капитале, не развивает, что не позволяет раскрыть роль человеческого капитала в формировании гармоничных социально-экономических отношений в обществе.

В тоже время, Н. И. Хромов в своей монографии затронул важный вопрос о методах оценки человеческого капитала в связи с жизненным циклом развития человека. В частности, автор исходит из того, что капитал в любых формах его проявления не способен создаваться и преобразовываться без участия человеческого труда, без реализации, а в рыночных условиях способности человека к труду как товара, как главного фактора создания новой стоимости. Но при этом очень важно, что Н. И. Хромов усматривает аналогию принципа оценки стоимости человеческого и физического капитала. Процесс получения образования и квалификации при этом рассматривается как процесс инвестиций в человеческий капитал с окупаемостью в будущем. При этом основными активами человеческого капитала он считает: образование, науку, здоровье, воспитание детей, миграцию, мотивацию труда, получение информации с целью приобретения высшего дохода. В этом оценочном процессе выделяются: эффективность инвестирования, критерии оптимальности вложений в человеческий капитал, экономических выгод и возможных рисков, фазы формирования и воспроизводства человеческого капитала, чему способствует графическое выражение фаз и инвестиций. Этот подход, раскрытый в работе Н. И. Хромова [28], выделяет 5 периодов инвестирования в человеческий капитал, а именно: дошкольного воспитания; школьного образования; профессионального образования; трудовой деятельности; пенсионного обеспечения.

Нам представляется выделение этапности инвестиций в человеческий капитал важным методологическим подходом к их оценке. Однако, учитывая отсутствие ин-

формационной обеспеченности сведений о допроизводственных фазах инвестиций, количество этапов допроизводственного инвестирования можно сократить с трех до одного. Расчет проводить с учетом коэффициента народнохозяйственной рентабельности ($E_n = 0,15$), о чем будет сказано ниже.

Справедливым также является замечание автора о том, что с завершением трудового периода человека и переходом его на пенсию, отдача от инвестиций в человеческий капитал индивидуума предыдущих периодов не завершается, т.к. параметры предыдущих инвестиций отразились на уровне пенсионного обеспечения. Кроме того, эффективность инвестиций в человеческий капитал предыдущих периодов проявляется в жизнедеятельности его учеников, детей и продолжателей его дела, опыта, учения, наставлений и пр.

В тоже время, трудно согласиться с мнением Н. И. Хромова о том, что затраты человека на питание и другие условия проживания не могут быть признаны инвестициями в человеческий капитал, хотя они являются текущими. В этом утверждении Н. И. Хромова, да и преобладающего количества исследователей, проявляется принципиальная ошибка, что заработная плата не может быть отнесена к источникам инвестиций в человеческий капитал, так как: во-первых, физическое состояние и жизнедеятельность человека обеспечивает не только функционирование человеческого организма, а, соответственно, и тот его элемент, который классики теории человеческого капитала считают знания и способности. Возражением таким взглядам является то, что со смертью человека исчезает и то, что теоретики относят к человеческому капиталу – знания, опыт, навыки и др. Следовательно, человеческим капиталом является и сам человек, носитель знаний и других элементов своего человеческого капитала. И надо учитывать то, что от физического состояния организма человека зависит степень использования знаний и эффекта, а то, что теоретически относят к интеллектуальному капиталу, является в человеческом бытии природной интеллектуальной собственностью человеческого капитала, обеспечивающей эффективность использования и человеческого труда, и его капитала.

В контексте этих научных положений, как справедливо отмечает и сам Н. И. Хромов, важная роль принадлежит капитализации инвестиций в человеческий капитал. Важность этой темы он подчеркивает причастностью к ней таких именитых авторов, как П. Друкер, П. Самуэльсон, Л. Абалкин, Г. Клейнер, Б. Мильнер, В. Гейц и др.

В публикациях на Украине отношение к проблеме капитализации неоднозначное. Так, М. А. Козорез видит капитал как ресурс формирования добавленной стоимости и приносящей доход [29, с. 44], и как показатель инвестиционной привлекательности [30, с. 8]. В конечном итоге Н. И. Хромов приходит к выводу, что капитал – это стоимость, способная увеличивать свою стоимость [23, с. 259].

С этой позиции напрашивается вывод, что действительно человеческим капиталом являются только знания, а не сам человек, ресурсы его жизнедеятельности. Попытаемся представить свое видение решения этой проблемы в дальнейших разделах нашей монографии. Тогда возникает вопрос, а что же представляет собой интеллектуальный капитал, какова его взаимосвязь с человеческим капиталом, в чем сходство, в чем отличие и др.

Как известно, категория интеллектуального капитала получила признание в экономической теории в конце XX столетия. Многие ученые отстаивают ту точку зрения, что по мере развития науки и новых информационных технологий возникает и развивается интеллектуальный капитал. Но, поскольку его порождают интеллектуальные способности людей, то в его структуру включаются другие элементы человеческого капитала, т.е. он превалирует над человеческим капиталом. Подобные взгляды отражены в работах [17; 25; 31; 32; 33; 34; 35].

Однако такая точка зрения фетишизирует интеллектуальный капитал по отношению к человеческому капиталу и противоречит реальности, так как умаляет роль других элементов человеческого капитала (здоровье, мотивированность труда, плоть человека – носителя всех элементов человеческого капитала, со смертью которого остается только его наследие), но исчезают и интеллектуальный, и другой капитал.

С другой стороны, такая концепция отвлекает науку от проблем удовлетворения психо-физиологических и социальных потребностей носителя человеческого и интеллектуального капитала. Поэтому все же приходится признать человеческий капитал как целое, в структуре затрат на который интеллектуальный капитал является хотя и важным, но, все же, не единственным элементом человеческого капитала. И такой интеллектуальный капитал до его капитализации составляет производительную силу человеческого потенциала.

Ряд ученых считает, что категория интеллектуального капитала возникла с развитием интеллектуальной собственности и её институционального регулирования, как форма или функция выражения человеческого капитала. Поэтому Л. Эдвинссон и М. Меллоун рассматривали эту категорию как порождение человеческого капитала [36], и, говоря о его значимости, утверждали, что интеллектуальный капитал на предприятиях в 5-6 раз превышает учетную стоимость материальных средств и финансового капитала, а Б. Лентьев под интеллектуальным капиталом понимает накопление интеллектуальных способностей, рассматриваемых через грань интеллектуальной собственности [37].

Однако, учитывая, что человеческий капитал, кроме знаний содержит элементы здоровья, мотивированности труда и другие элементы, считать его структурным элементом интеллектуального капитала неправомерно. Скорее, наоборот, интеллектуальный капитал становится структурным элементом человеческого капитала после появления человека во плоти.

Противоречивые оценки ученые дают не только интеллектуальному, но и человеческому капиталу. Например, Е. Гришнова и Л. Тертыхная относят к человеческому капиталу инвестиции на приобретение производительных способностей [38], а М. Крутский считает человеческий капитал конкретной формой жизнедеятельности человека [39].

В тоже время следует обратить внимание на принципиальное положение в оценке интеллектуального и человеческого капитала, которое практически не рассматривается экономической наукой – социально-общественная сторона проявления,

бытия человеческого капитала. Кроме отдельных общих рассуждений о социальной стороне капитализации инвестиций в человеческий капитал, ни классики теории о человеческом капитале, ни их последователи не рассматривали человеческий капитал как общественное явление, не разрабатывали методы количественной оценки меры производственных отношений в современной экономической системе, а этот аспект исследований как раз и выражает капитализацию инвестиций в человеческий потенциал через производственные отношения классового общества. Экономическая наука вроде и не замечает, что индивидуальное производство исторически, в силу известных обстоятельств, давно переросло в общественное производство и в его среде между людьми возникли общественные, производственные отношения. Характер этих отношений, их гармоничность или, наоборот, противоречивость определяющим образом влияет на развитие и использование производительных сил, к которым относятся и готовность человека к труду, и уровень его производственных возможностей.

На эти признаки указывают многие ученые, исследующие человеческий капитал. Но основное их внимание сосредоточено не на общественной, а на естественной природе возникновения человеческого капитала, на знаниях, опыте, умении, эмоциональных качествах человека, носителя человеческого капитала. И это понятно, так как и первооткрыватели человеческого капитала Т. Шульц и Г. Беккер, и их последователи зарубежного мира: Дж. Милль [40], И. Фишер [41], Л. Туроу [42], относящие к категории человеческого капитала врожденные и приобретенные в процессе образования и обучения личностные качества человека, исследовали эту категорию в условиях олигархического капитализма, господствующую и сегодня в США и других развитых странах.

2.2 Методологические подходы к оценке человеческого капитала

В современный период социальная рыночная ориентация развития экономики в странах постсоветского пространства неизбежно приводит к необходимости не только укрепления материальной базы производства, но, прежде всего, к формированию и развитию интеллектуального потенциала. Этому сопутствуют такие формы развития человечества в современный период, как выход в космическое пространство, глобализация и мировая интеграция национальных экономик, информационная революция и др. Безусловно, собственником и носителем такого потенциала является человек, экономической и интеллектуальной формой существования которого в рыночных условиях выступает человеческий капитал, имеющий конкретное содержание, общественный характер и стоимостную форму выражения. В этих условиях отношение ученых и практиков к категории человеческого капитала неоднозначно. Как было показано в разделе 2.1, спорными остаются вопросы, определения его сущности, составляющих элементов, методов оценки формирования и развития, эффективности использования и др. Теория развития человеческого капитала, берущая начало от работ А. Смита и К. Маркса, получила развитие во второй половине 20 ст. в исследованиях Т. Шульца, Г. Беккера, Дж. Маккулоха, Г. Маклеода, И. Фи-

шера и др. и альтернативной школы (А. Маршалла, Дж. Милля, В. Рошера и др.). До сих пор сторонники обеих направлений четко не определились: включать ли самого человека с его потребностями в стоимость человеческого капитала или ограничиться стоимостью инвестиций в общее и профессиональное обучение? Отсюда и сущность человеческого капитала трактуется по-разному.

Наше представление о сущности человеческого капитала основывается на следующих положениях:

1. Сущность человеческого капитала выражается наличием комплекса сформировавшихся и развитых в процессе жизнедеятельности человека полезных его качеств: биофизического состояния организма (здоровья), умственных и физических способностей, общих и профессиональных знаний, опыта и мотивов, выраженных в стоимостной форме и пригодных для его трудовой деятельности, неотделимых от человека, собственником и носителем которых он является и приносящих ему и обществу доход.

2. Особенностью человеческого капитала, в отличие от физического капитала, является то, что его полезные качества неликвидны (неотделимы от самого человека). Поэтому инвестиции в познания человека также как и инвестиции в поддержание жизнедеятельности человеческого организма реальны только при жизни человека и исчезают после его смерти. Это положение опровергает взгляды ученых, относящих к стоимости человеческого капитала только инвестиции в знания, но следует учитывать, что человеческий капитал, как и труд, имеет двойственную природу. С одной стороны, в процессе функционирования он проявляет способность создавать конкретный производственный результат, а с другой стороны – расходовать человеческую энергию, на воспроизводство которой требуются инвестиции, эквивалентные стоимости рабочей силы.

3. Полезные качества и эффект от использования человеческого капитала проявляются только при взаимодействии его с физическим капиталом в производственных условиях. Отсюда формирование и развитие человеческого капитала подчинено цели получения производственного результата в виде продукта, эффекта, прибыли для удовлетворения возрастающих материальных и духовных потребностей носителя человеческого капитала, т.е. человека. И вполне естественно, что достижение поставленной цели возможно только при соединении человеческого капитала с материальными и организационными факторами производства. Под такими факторами следует понимать наличие техники, технологии производства, организации оплаты, стимулирования труда и других условий, при которых проявляются такие свойства человеческого труда как интенсивность, качество и производительность. Иными словами, при соединении человеческого капитала в производственной среде с указанными материальными факторами он превращается в трудовой потенциал. Отсюда элементы трудового потенциала, приращивая производительную силу человеческого капитала, в процессе производственного использования обеспечивают его эффективность. Количественно же в стоимостном выражении человеческий капитал на рабочем месте выступает в качестве стоимостной субстанции трудового потенциала,

который представляется ликвидным элементом производительной силы человеческого капитала, эффект от использования которого характеризует результат труда в производственной и непроизводственной сфере. Последний может быть выражен стоимостью или полезностью предмета, который представляет эстетическую или другую ценность, но которая в конечном итоге тоже может иметь также стоимостную оценку (например, картина для живописца, услуга врача и т.п.).

Таким образом, сущность человеческого капитала проявляется и в том, что он является товаром в рыночном производстве, который обладает и потребительной стоимостью, и стоимостью, и способностью воспроизводить и стоимость, и потребительную стоимость в размерах, превышающих потребности для собственного воспроизводства. Он также обладает определенной производительной силой и способен производить производительные силы как товар, как средства производства. Но человеческий капитал – товар особый, специфический, обладающий уникальными свойствами, из-за чего требует к себе бережного отношения со стороны общества, специфические свойства которого проявляется в том, что он неотделим от своего носителя, человека, неликвиден, не может быть продан, куплен, обменен, уничтожен, сдан на хранение, законсервирован и т.п. Его созидательные способности могут быть лишь использованы в течение определенного времени и на определенных условиях обычно по контракту с работодателем, который использует его производственные способности, результат использования которых превышает потребности на собственное воспроизводство.

Эта величина составляет прибыль, присваиваемую работодателем, который должен выплачивать наемному работнику зарплату на воспроизводственном и стимулирующем уровне.

Поэтому общество и науку интересуют такие формы бытия человеческого капитала, как формирование, воспроизводство, рост и развитие, эффективность использования и его старение.

В своем представлении о человеческом капитале мы учитываем отмеченные выше его особенности, поэтому его сущность раскрываем как совокупность сформировавшихся и развитых в процессе жизненного цикла человека полезных его качеств в виде человеческого потенциала: здоровья, физических и умственных способностей, общих и профессиональных знаний, опыта, мотивов и других качеств, выраженных в стоимостной форме затрат на их приобретение и необходимых для его жизнедеятельности, неотделимых от человека, собственником и носителем которых он является, и приносящих ему и обществу доход. Эти качества являются элементами человеческого потенциала, которые превращаются в человеческий капитал только в результате их капитализации в сфере определенных общественных отношений по мере реализации, распределения, присвоения и потребления вновь созданной им добавленной стоимости.

Если абстрагироваться от общественной формы проявления человеческого капитала, то между ним и человеческим потенциалом исчезают различия, а единство составляют только чисто природные или технологические параметры. И в этом со-

стоит та разница, между человеческим потенциалом и человеческим капиталом, которую упорно не замечают многие ученые, представляющие человеческий капитал в виде знаний.

Как видим, человеческий капитал многогранен в формах проявления своей сущности и отнесен к категории наиболее ценных ресурсов, используемых обществом. Поэтому, теория человеческого капитала в науке представляется тем ключом, который открывает двери к познанию человеком таких явлений, как человеческое развитие, эффективность общественного труда, его воспроизводство, мотивация, отдача затрат на труд, значение образования и профессионального развития как источника экономического роста. Существенным элементом человеческого капитала является творческий потенциал человека, который обеспечивает развитие квалифицированной рабочей силы, становится наиболее действенным рычагом достижения экономического роста.

Нами установлено выше, что человеческий капитал является выразителем не только производительных сил, но и производственных отношений в обществе. Поэтому, как сам труд, представляющий процесс функционирования рабочей силы и целесообразной деятельности человека, так и его человеческий капитал имеет двойственную природу. С одной стороны, результатом человеческого труда является определенная потребительная стоимость, как натуральная форма выражения и физического капитала, с другой стороны, его результатом является стоимость, как общественная субстанция результатов функционирования человеческого капитала в определенной социальной среде.

В сравнении с физическим капиталом отличительной особенностью человеческого капитала является то, что его способность к созиданию неотделима от его носителя и собственника, т.е. от самого человека, тогда как физический капитал обладает свойством ликвидности. Отсюда развитие человеческого капитала в рыночных условиях происходит сообразно экономическим интересам его собственника, т.е. наемного работника и интересам собственника физического капитала, т.е. – работодателя.

Сочетание или противоречие экономических интересов собственников человеческого и физического капиталов привело к необходимости использовать стоимостную форму выражения уровня человеческого капитала и результатов его функционирования. Уровень человеческого капитала определяется общими инвестициями в него, результат использования – отдачей на инвестиции.

Между человеческим и физическим капиталом существует органическая связь, результат от которой возникает при взаимодействии в производственном процессе. Последний является порождением живого труда, т.е. функционирования человеческого капитала, который воплощается, кристаллизуется в труде овеществленном, т.е. в физическом капитале.

Совершенно очевидным является тот факт, что человеческий капитал является первичным звеном производства, физический капитал – вторичным, производным от человеческого капитала. Такая взаимосвязь и производственное сочетание двух видов капиталов является колыбелью возникновения экономической категории –

трудового потенциала, когда человеческий капитал превращается в стоимостную субстанцию трудового потенциала. И самое главное. В производственном взаимодействии человеческого и физического капиталов проявляются и формируются производственные взаимоотношения собственников: наемного работника – собственника человеческого капитала, который неотделим от человека, и работодателя – собственника физического капитала на рабочем месте. Формой проявления производственных отношений между указанными собственниками является сдача в наем (аренду) для производственного использования способности к труду со стороны наемного работника, за что он получает определенную по трудовому договору заработную плату, с другой стороны, сдача работодателем наемному работнику физического капитала на рабочем месте для производственного использования, за что последний получает прибыль. Противоречивый характер этих производственных отношений возникает по поводу пропорций распределения вновь созданного продукта между двумя собственниками.

Возвращаясь к стоимостной оценке уровня человеческого капитала следует отметить, что ряд авторов предлагает использовать множество показателей, влияющих на его уровень (как численность работающих, затраты рабочего времени и др.), которые при рассмотрении человеческого капитала на разных уровнях управления экономикой не сопоставимы. При этом сторонники применения таких показателей, упускают из вида такие его характеристики, как интенсивность, качество, условия труда, его мотивированность, т.е. качества, которые проявляются на рабочем месте. При этом также не учитывается, что кроме, как на рабочем месте, на макроуровне отсутствуют методы измерения общественной интенсивности, качества, мотивированности и условий труда. В тоже время изменение этих показателей отражается в таком сопоставимом на всех уровнях управления экономикой показателе как заработная плата. Поэтому в ранее опубликованной нами совместно с Е. А. Атаевой работе предлагались методы измерения уровня трудового потенциала по показателю оплаты труда с социальными отчислениями и затратами на непрерывное профессиональное обучение [43]. Следует, однако, учитывать то, что эффективность использования человеческого капитала или его итог проявляется только в сфере его трудового и производственного функционирования в результате взаимодействия со средствами труда. Например, результат функционирования человеческого капитала рабочего проявляется во взаимодействии с машинами, механизмами, инструментом, у ученого – во взаимодействии с такими средствами труда, как компьютер, микроскоп, телескоп, лабораторные приборы, лабораторное оборудование и др. У художника результат его человеческого капитала проявляется во взаимодействии с кистями и красками, мольбертом и др. инструментами в виде картины, у хирурга – во взаимодействии со скальпелем и медицинской аппаратурой, а результатом является спасенная жизнь человека, у композитора во взаимодействии с музыкальными инструментами, нотами и другими средствами, а результатом является симфония или другое музыкальное произведение и др. Поэтому сужать представление о сущности человеческого капитала только до уровня инвестиций в общее и профессиональное

образование непропорционально, т.к. при этом практически не учитываются инвестиции в воспроизводство самого человеческого организма в трудовой период за счет его заработков до вступления в трудовую деятельность. Это по существу искажает биофизическую природу человека, ибо не учитываются способности человека к созидательной деятельности, присущие только его живому организму. Тем не менее, в публикациях молодых исследователей в последнее время в Украине преобладает точка зрения о том, что сущность и уровень человеческого капитала определяют инвестиции в общие знания и профессиональный уровень или непрерывное профессиональное образование. Например, М.О. Крымова считает, что в современных условиях образование является главным фактором формирования человеческого капитала [44].

С. Ю. Бунтовский утверждает, что понятие «инновационная активность работающих» представляет внутренний элемент человеческого капитала личности [45].

В. В. Важинская считает, что сущность человеческого капитала определяет сформированная сторонами социально-трудовых отношений мобильная совокупность количественно-качественных компетенций работников [46].

Эти характеристики являются развитием теорий о человеческом капитале, опубликованных известными учеными разных стран и в разное время. Например, в работе [4, с. 280] сущность человеческого капитала раскрыта следующим образом: «Человеческий капитал – это сформированный и развитый в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, который целенаправленно используется в данной сфере экономической деятельности, способствует повышению производительности труда и благодаря этому влияет на возрастание доходов своего собственника, прибыли предприятия и национального дохода».

На таких позициях стоят также отдельные представители западных школ [48; 49] и другие исследователи в России и Украине [50; 51; 17; 52; 53; 54; 55].

Таким образом, в результате теоретических исследований выявляются экономические проблемы, в раскрытии которых необходимо учитывать следующие научные положения, определяющие формирование человеческого капитала:

1. Стоимость человеческого капитала формируется на протяжении всей жизнедеятельности человека. Приростная часть инвестиций в человеческий капитал на общее и профессиональное образование, безусловно, увеличивает его стоимость. Но врожденные и развитые способности человека к созидательной деятельности присущи только его живому организму, со смертью которого они исчезают. Поэтому в стоимость человеческого капитала должны быть включены также инвестиции на развитие биофизического состояния организма человека, на поддержание и воспроизводство его трудоспособности. Источником таких инвестиций, кроме средств работодателей, являются заработки самого работника, которые реализуются на принципах самофинансирования. Кроме того, в стоимость человеческого капитала должны быть включены затраты родителей на формирование человека в период от рождения до вступления его в трудовую жизнь.

2. Сущность человеческого капитала может быть выражена наличием комплекса сформировавшихся и развитых в процессе жизнедеятельности человека полезных его качеств, т.е., как было сказано выше, биофизического состояния организма (здоровья), умственных и физических способностей, общих и профессиональных знаний, опыта и мотивов, выраженных в стоимостной форме и пригодных для его трудовой деятельности, неотделимых от человека, собственником и носителем которых он является, и приносящих ему и обществу доход, распределение которого выражает производственные отношения существующей экономической формации.

3. Человеческий капитал также, как и его труд, имеет двойственную природу: с одной стороны, в процессе функционирования он проявляет способность создавать конкретный производственный результат, потребительную стоимость, с другой стороны – расходовать человеческую энергию вообще, на воспроизводство которой требуются инвестиции, эквивалентные стоимости рабочей силы. В этом случае для оценки трудовых затрат на человека требуются стоимостные измерители.

4. Полезные качества и эффект от использования человеческого капитала проявляются только при его взаимодействии с физическим капиталом в производственных условиях с целью получения желаемого результата. При соединении человеческого капитала с такими материальными и моральными факторами производства, как техника, технология производства, организация и стимулирование труда и другими условиями, при которых проявляются интенсивность, качество и производительная сила труда, он превращается в трудовой потенциал. В этом случае человеческий капитал выступает стоимостной субстанцией трудового потенциала.

5. Формирование и развитие человеческого капитала происходит в течение жизни человека до окончания его трудовой деятельности. В историческом разрезе этот период можно разделить на 3 этапа:

- допроизводственный этап формирования. Он охватывает период времени от рождения человека до начала его трудовой деятельности. В этот период человек формирует свой биофизический и умственный потенциал, получает базовое образование и воспитание за счет инвестиций родителей и других источников в виде безвозвратного кредита;
- воспроизводственный этап. Он самый длительный и связан с производственной и другой созидательной деятельностью человека. Инвестиции в человеческий капитал осуществляются в этот период за счет личных доходов, размер которых должен быть эквивалентным воспроизводственным затратам стоимости рабочей силы, т.е. достаточным для расширенного воспроизводства человеческого капитала и удовлетворения потребностей работников и их семей;
- инновационный этап. Во времени он совмещен с воспроизводственным этапом, но источником инвестиций на профессиональное обучение являются в основном средства работодателя и других фондов, а также частично заработная плата самого работника.

Учитывая эти и другие рассмотренные выше научные положения, нами разработана затратная модель и этапы формирования и развития человеческого капитала, которая представлена на рис. 2.1.



Рис. 2.1. Затратная модель формирования и развития человеческого капитала на предприятиях

Органическая связь человеческого капитала и трудового потенциала проявляется в раскрытом нами механизме, выражающем органическую связь человеческого капитала и трудового потенциала (рис. 2.2).



Рис. 2.2. Механизм, выражающий органическую связь человеческого капитала и трудового потенциала на локальном уровне (рабочем месте)

На рис. 2.3 приведена предложенная нами принципиальная схема органической взаимосвязи человеческого капитала с трудовым и другими видами потенциалов.

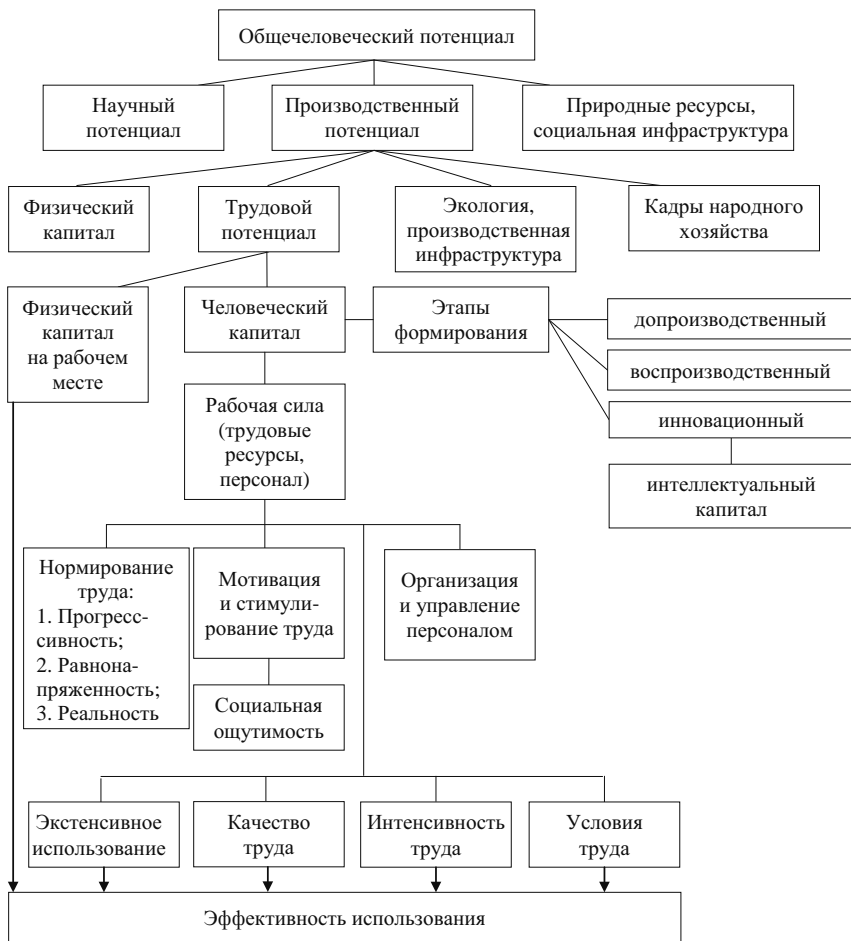


Рис. 2.3. Принципиальная схема органической взаимосвязи элементов человеческого капитала в структуре трудового и других видов потенциала

Отсюда расчет стоимости человеческого капитала в среднегодовом исчислении ($\sum C_{чк}$) может быть выполнен по следующей предлагаемой нами формуле:

$$\sum C_{чк} = \frac{Z_{дпф}}{T} + \frac{Z_{чкп}}{I_{пц}} + \Delta Z_{чкп} \quad (2.1)$$

где $Z_{дпф}$ – затраты на допроизводственное формирование человеческого капитала. В расчет принимается наличный доход на одного жителя (региона, страны);

T – среднее число лет допроизводственного формирования человеческого капитала (принимается в среднем 22 года);

$Z_{\text{чкп}}$ – среднегодовые воспроизводственные затраты на человеческий капитал. Принимается на уровне среднегодовой заработной платы одного работающего, включая отчисления на социальные нужды, грн.;

$I_{\text{пц}}$ – индекс потребительских цен;

$\Delta Z_{\text{чкп}}$ – среднегодовые инвестиции в человеческий капитал на инновационном этапе производственной среды, расходуемые самим работником или работодателем на профессиональное обучение, грн.

Учитывая отсутствие отчетных статистических данных об инвестициях в человеческий капитал в допроизводственный период, их величину (K) можно установить по формуле, предложенной Т. М. Осипчуком [55]:

$$K = \frac{\Pi}{N\%} \quad (2.9)$$

где Π – годовой доход от профессиональной деятельности родителей, грн.;

$N\%$ – процент капитализации.

Значение ($Z_{\text{чкп}}/I_{\text{пц}}$) выражает уровень не номинальных, а реальных доходов, что очищает показатель от влияния инфляции.

Для расчета суммарной величины (стоимости) человеческого капитала на предприятии или в масштабе более высокого уровня управления экономикой значение ($\sum C_{\text{чк}}$) умножается на среднесписочную численность его персонала ($Ч_{\text{сп}}$). В этом случае формула (2.1) будет иметь вид:

$$\sum C_{\text{чк}} = \left[\left(\frac{Z_{\text{дпф}}}{T} + \frac{Z_{\text{чкп}}}{I_{\text{пц}}} + \Delta Z_{\text{чкп}} \right) \times Ч_{\text{сп}} \right] \quad (2.10)$$

При рассмотрении методов оценки стоимости человеческого капитала на уровне жизненного цикла человека должны, кроме того, учитываться трудовой стаж работающего, среднегодовая пенсия и средняя продолжительность жизни в пенсионном возрасте. Таким образом, для расчета стоимости человеческого капитала в течение жизненного цикла ее величина ($\sum C_{\text{чкжц}}$) может быть определена по следующей предлагаемой нами формуле:

$$\sum C_{\text{чкжц}} = C_{\text{чк}} \times T_{\text{с}} + \Pi_{\text{ч}} \times C_{\text{пп}} \quad (2.11)$$

где $T_{\text{с}}$ – максимально возможный трудовой стаж, лет;

$\Pi_{\text{ч}}$ – среднегодовой размер пенсии, тыс. грн.;

$C_{\text{пп}}$ – продолжительность жизни в пенсионном возрасте, лет.

Рассмотрим пример расчета ($\sum C_{\text{чкжц}}$) по данным Донецкой области за 2009 г. [44].

Исходные данные:

1. Уровень индивидуального человеческого капитала в среднегодовом исчислении ($C_{\text{чк}}$) составил 33,8 тыс. грн.

2. Максимально возможный трудовой стаж (Тс) (в среднем для мужчин и женщин) составляет 42 года.
3. Среднегодовой размер пенсии (Пч) составил 14,9 тыс. грн.
4. Средняя продолжительность жизни на пенсии (Спп) – 11 лет.
5. Средняя продолжительность жизни в Донецкой области составила 68 лет.
6. Возраст до вступления в трудовую жизнь согласно законодательству принят 15 лет.

Отсюда стоимость человеческого капитала в течение жизненного цикла составит:

$$\sum C_{\text{чжжк}} = 33,8 \times 42 + 14,9 \times 11 = 1583,4 \text{ тыс. грн.}$$

Проверка показывает, что продолжительность жизни по расчету совпадает с отчетной величиной 68 лет (15+42+11).

Предложенный методологический подход позволяет производить сопоставимую количественную оценку уровня человеческого капитала и его изменение в динамике, которая выполнена на примере Донецкого региона в 2005-2012 гг. (табл. 2.1).

Таблица 2.1

Изменение уровня трудового потенциала Донецкого региона в 2005-2012 гг.

Этапы формирования человеческого капитала	Уровень показателей по годам, млн. грн.								2012 к 2005, %
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	
1. Допроизводственный	759,2	958,0	1212,9	1697,8	1644,5	1962,9	2768,0	3086,5	406,5
2. Воспроизводственный	21293,2	27884,3	35302,2	41396,4	42999,4	55211,5	69850,4	82466,8	387,3
3. Инновационный	532,3	683,6	876,2	1000,3	1074,9	1380,3	1457,8	1596,5	299,9
4. Суммарный человеческий капитал	22584,7	29525,9	37391,3	44094,5	45718,7	58554,6	74076,2	87149,7	385,9
Структура человеческого капитала, %									
1. Допроизводственный	3,36	3,24	3,24	3,85	3,60	3,35	3,74	3,54	105,4
2. Воспроизводственный	94,28	94,44	94,41	93,88	94,05	94,29	94,29	94,63	100,4
3. Инновационный	2,36	2,32	2,35	2,27	2,35	2,36	1,97	1,83	79,2
4. Суммарный человеческий капитал	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	x

Источник: Статистический ежегодник Донецкой области за 2005-2012 гг. – Донецк: Облстат.

Данные таблицы 2.1 подтверждают возможность количественно определять стоимостный уровень человеческого капитала на различных уровнях управления экономикой и в различные периоды времени, анализировать динамику изменения анализируемых категорий и принимать оперативные меры по изменению ситуации.

Кроме того, из таблицы 2.1 видно, что резкий спад темпов роста уровня человеческого капитала относится к 2009г., т.е. году обострения экономического кризиса в Украине. Это свидетельствует о неразрывной связи функционирования человеческого капитала с другими элементами структуры народнохозяйственного комплекса. Структура человеческого капитала также подвержена изменениям.

Практическая ценность рассмотренного методологического подхода подтверждается возможностью применения его при решении таких социальных вопросов как оценка компенсационных выплат, связанных с несчастным случаем.

Так, например, в Украине известно, что по отдельным видам страхования установлены компенсационные выплаты в случае смерти. В частности, по Закону Украины «Об обязательном страховании гражданско-правовой ответственности собственников наземных транспортных средств» за смерть человека, сбитого застрахованным водителем, предусмотрена выплата до 51 тыс. грн. Такая же сумма рассчитана и на случай гибели пассажира на железнодорожном транспорте, 160 тыс. грн. – для авиапассажиров на рейсах в пределах Украины.

Страховая компенсация в случае гибели на предприятии рассчитывается исходя из среднего заработка пострадавшего. Согласно Закону Украины «Об общегосударственном социальном страховании от несчастного случая на производстве», семье погибшего выплатят его средний заработок за пять последних лет, а также пенсию «По утрате кормильца» его иждивенцам.

Размер пенсии рассчитывается исходя из заработка, который делится на количество иждивенцев вместе с погибшим. Его доля вычитается, а оставшая сумма распределяется между всеми с перспективой ежемесячных выплат до совершеннолетия.

Сумма существенно увеличивается в зависимости от статуса погибшего. В случае, если погибнет судья, его наследникам выплачивают десятилетнее денежное содержание. И чем больше ранг у судьи и его оклад при жизни, тем большую страховую сумму получают его родственники. Например, если денежное содержание судьи составляет 2,5 тыс. грн., то выплаты после его гибели составят 300 тыс. грн.

Стоимость жизни работников правоохранительных органов такова: за гибель рядового милиционера при исполнении служебных обязанностей его родным выплачивают 17 тыс. грн. Если же он погиб в борьбе с организованной преступностью – выплачивают сумму, равную десяти годовому содержанию. Максимальная компенсация, которую могут получить близкие погибшего сотрудника правоохранительных органов (в зависимости от звания и должности), составляет 250 тыс. грн. Наиболее высоко оценивается жизнь народных депутатов. Согласно Закону Украины «О статусе народного депутата Украины», который подлежит обязательному государственному страхованию на сумму своего десятилетнего денежного содержания. Например, в 2010 г. эта сумма составляла 2 млн. грн.

Как видим, сумма компенсационных выплат за гибель человека имеет значительный диапазон отклонений, который определяется общественным его статусом. Но методы расчета компенсационных сумм в открытой печати малоизвестны. Это свидетельствует об актуальности и важности вопросов развития методологии оценки чело-

веческого капитала, в рамках которого содержится и оценка компенсационных выплат.

Таким образом, применительно к вопросу о количественной оценке компенсационных выплатах за погибшего человека необходимо исходить из теоретических положений о человеческом капитале, чему могут способствовать предложенные нами методы. В данном случае дифференциация размера выплат для личностей с различным общественным статусом будет определяться различным уровнем доходов конкретных лиц при их жизни на воспроизводственном этапе.

Наиболее исследован в Украине уровень человеческого капитала на макроуровне. В частности, выполнены работы по определению сущности человеческого капитала, выявлены факторы влияния на его уровень и эффективность использования по показателям: производительность труда, зарплатоотдача, рентабельность использования и др. Более основательно исследованы условия функционирования человеческого капитала в сфере образования, где его уровень большинство исследователей определяют по расходам на образование и на повышение профессионализма.

Но следует учитывать, что человеческий капитал не стабильная, а переменная величина, особенно в производственной сфере. Именно здесь он выполняет производственную функцию и влияет на эффективность и конкурентоспособность производства. Поэтому важны исследования в направлении отслеживания его накопления, информационного обеспечения, учета динамики изменения его уровня, влияния на корпоративные результаты производства, определения ценности человеческого капитала для производства, улучшения кадровой работы на предприятиях.

Особенно следует обратить внимание на отсутствие информационного обеспечения мониторинга накопления человеческого капитала и его эффективного использования, как на предприятиях, так и на региональном уровне.

Отправной точкой начала учета накопления человеческого капитала на предприятии является его базовый уровень на установленную дату учета. Базовый уровень стоимости человеческого капитала i -го работника ($B_{чкi}$) может быть рассчитанным по такой предлагаемой нами формуле:

$$B_{чкi} = \frac{Z_{дпф}}{T} + \frac{Z_{вэ}}{I_{пц}} + \Delta Z_{ипп} \quad (2.13)$$

где $Z_{дпф}$ – расходы на формирование человеческого капитала на допроизводственном этапе, тыс. грн.;

T – среднее количество лет допроизводственного этапа формирования человеческого капитала (принимается 22 года);

$Z_{вэ}$ – расходы на человеческий капитал на воспроизводственном этапе (осуществляются за счет заработков, доходов, социальных отчислений из заработной платы и тому подобное, тыс. грн.);

$I_{пц}$ – индекс потребительских цен;

$\Delta Z_{ипп}$ – расходы на человеческий капитал в инновационный период (оплата профессионального обучения, затраты на поддержание здоровья, улучшение бытовых условий и др.), тыс. грн.

Вполне понятно, что человеческий капитал личности на предприятии может в значительной степени отличаться от средних значений по региону.

На диапазон таких отклонений могут влиять разные условия, к которым можно отнести уровень:

- доходов и заработной платы отдельных работников;
- физического здоровья и умственных способностей;
- профессиональных знаний, опыта, умения, стажа работы и тому подобное.

Именно такие особенности определяют ценность человеческого капитала отдельного работника для предприятия, которое количественно может быть выражено через соответствующий коэффициент ($K_{цчк}$), который определяется по такой предлагаемой нами формуле:

$$K_{цчк} = \frac{Ч_{кн}}{Ч_{к(min)}} \quad (2.13)$$

где $K_{цчк}$ – коэффициент ценности человеческого капитала;

$Ч_{кн}$ – накопленный человеческий капитал (базовый + накопленный на предприятии за год), тыс. грн.;

$Ч_{к(min)}$ – стоимость человеческого капитала работника предприятия минимального профессионального уровня, тыс. грн.

Например, если годовая стоимость человеческого капитала i -го работника равняется 45 тыс. грн., а минимальная его стоимость работника самого низкого профессионального уровня равняется 21,8 тыс. грн., то коэффициент ценности человеческого капитала i -го работника ($K_{цчк}$) равняется:

$$K_{цчк} = \frac{45}{21,8} = 2,06$$

Подобные расчеты на практике свидетельствуют о возможности менеджеров из управления человеческим капиталом ранжировать работников предприятия относительно ценности их человеческого капитала, определять пути улучшения управления кадрами, обеспечивать рациональное использование кадров с целью развития предприятия и получения прибыли от производства.

Для личного человеческого капитала отдельного работника его рациональное использование является источником роста дохода, если он не будет прекращать собственного самосовершенствования, добывая новые знания, навыки и опыт, повышая образование и квалификацию, непрерывно участь.

Именно это будет подталкивать предпринимателей к поиску путей повышения эффективности управления человеческим капиталом, которые должны направляться департаментом трудовых ресурсов министерства социальной политики.

Таким образом, по уровню ценности человеческого капитала персонал предприятия может быть распределен по нескольким категориям, как например:

- высшая категория (генеральный директор, его заместители, топ-менеджеры, профессионалы);
- средняя категория (специалисты, руководители подразделений, менеджеры);

— низшая категория (рабочие, технические служащие).

В середине каждой категории распределение персонала может выполняться по уровню коэффициента ценности соответствующего человеческого капитала.

К носителям ценности человеческого капитала на предприятиях могут быть отнесены работники, которые приравнены к средней и высшей категории. Поэтому и управление человеческим капиталом нужно начинать с определения его стоимости и продолжать учет его накопления, привлекая к этой работе отделы кадров, блок экономического и финансового управления предприятием и профсоюзный комитет. Предлагаемый нами механизм управления и учета накопления стоимости человеческого капитала на предприятии раскрыт на рис. 2.4.

Таким образом, как это видно из рис. 2.4, механизм предусматривает решение следующего блока вопросов, связанных с определением ценности человеческого капитала и накоплением его стоимости по категориям персонала:

1. Генерирование идей, принятие решений и контроль за их выполнением, определение направлений распределения инвестиций в человеческий капитал.

2. Детализация решений и распределение инвестиций в человеческий капитал по потребностям и контроль за выполнением решений.

3. Выполнение производственных и служебных функций, направленных на повышение эффективности использования человеческого капитала.

С целью облегчения учета информации о накоплении стоимости человеческого капитала персонала предприятия нужно общее к задействованным отделам программное обеспечение и введение индивидуальных (персонифицированных) карт работающих, на которых отражается растущая рыночная стоимость индивидуального человеческого капитала по таким показателям как стоимость учебы в учебных заведениях и другие расходы предприятия и индивидов, осуществленных из накопленной стоимости человеческого капитала.

Полученная рабочим заработная плата за год по её видам (тарифная и надтарифная часть) отражается на персонифицированной карте учета накопления стоимости человеческого капитала на предприятии за год, форму составления которой мы предлагаем в табл. 2.2.

Отмеченная в карте учета начальная стоимость человеческого капитала ($C_{\text{чк.нач}}$) рассчитывается с учетом общего стажа работы работника по такой предлагаемой нами формуле:

$$C_{\text{чк.нач}} = C_{\text{чк}i} \times C_{\text{р.общ}}, \quad (2.14)$$

где $C_{\text{чк}i}$ – годовая стоимость человеческого капитала, тыс. грн.;

$C_{\text{р.общ}}$ – общий стаж работы, лет.

В нашем случае $C_{\text{чк}i}$ составил 43,15 тыс. грн. [4], общий стаж работы – 17 лет.

Следовательно, $C_{\text{чк.нач}} = 43,15 \times 17 = 733,6$ тыс. грн. Накопленная за предыдущие годы и за 2011 г. стоимость человеческого капитала составила 798,6 тыс. грн. (733,6 + 65,02).

Следовательно, накопление человеческого капитала на предприятиях рассматривается как комплексное инвестирование на все потребности жизнедеятельности личности в производстве.



Рис. 2.4. Механизм управления и учета накопления стоимости человеческого капитала на предприятии

Исходя из необходимости сохранения ценного работника крайне важной является разработка комплекса юридических, психологических, экономико-экологических и финансовых мероприятий, направленных на предотвращение потерь особенно ценного работника. К таким мероприятиям могут быть отнесены такие действия руководства как повышение уровня заработной платы соответственно ценности человеческого капитала личности, улучшения психологического комфорта, улучшения условий труда, качества жизни и тому подобное. В соответствии с результатами труда отдельные работники низшей категории могут быть отнесены к резерву работников

высшей категории. Наибольший эффект может быть достигнут из сочетания мероприятий с системой стимулирования стремления работников к знаниям, профессионализму, повышению качества и успешности труда.

Таблица 2.2

Персонафицированная карта учета накопления стоимости человеческого капитала на предприятии за 2011 г.

Идентификационный код	№ 1010721204	Фамилия, имя, отчество Селиванов Степан Матвеевич		Общая накопленная стоимость человеческого капитала (начальная + накопленная), тыс. грн.	
Коэффициент ценности работника	1,9				
Индивидуальная характеристика		Накопленная стоимость человеческого капитала за 2011 год			
Пол	Мужской	Статьи затрат	Стоимость, грн.		
Возраст, лет	37		по нормам труда		фактически
Количество детей	2	1. Получение высшего образования	-	6,800	
Состояние здоровья	Удовлетворительное	2. Командировки	-	-	
Должность (профессия)	Рабочий сдельщик 5 разряда	3. Стажирование	-	-	
Общий стаж работы, лет	17	4. Оздоровление и лечение	-	3,400	
Стаж работы по профессии, лет	5	5. Телефон	-	-	
Образование	Среднее (общее)	6. Транспорт	-	-	
		7. Интернет	-	-	
		8. Зарплата – всего		38,400	
		а) за выполнение норм;	22,386	-	
		б) за перевыполнение норм	1,346	-	
		9. Надбавка	-	2,400	
		10. Премия	-	7,080	
Всего, тыс. грн.	733,6		23,732	58,080	
				815,412	

Важным мероприятием к сохранению и развитию ценности человеческого капитала становится использование из опыта зарубежных фирм программ оценивания специалистов и, в первую очередь, руководящего звена и поиска со стороны претендентов путей усовершенствования собственного человеческого капитала. При этом важно разработать и применить стандарты соответствия работников занимаемой должности.

Результаты оценки человеческого капитала должны храниться и накапливаться на предприятиях. На основе их использования создаются диаграммы компетентности работника и соответствия стандартам. На предприятиях также создается страте-

гия развития персонала на перспективный период, которая контролируется директором из наличных и привлекаемых человеческих ресурсов.

Сложилось так, что с переходом к рыночным формам управления производством в Украине в экономической теории и практике интерес к научным методам нормирования труда угас. Этому в значительной степени сопутствовала замена отраслевого принципа управления предприятиями на региональную.

Отпала программа отраслевых министерств бывшего СССР по расширению сферы нормирования труда со стопроцентным охватом отраслевыми и межотраслевыми нормами трудовых процессов в стране и замены такими нормами местных норм. После 2000 г. количество публикаций по нормированию труда резко сократилось. Укажем на две статьи, опубликованные в научных трудах Донбасской машиностроительной академии [56; 57].

Такое снижение интереса к научному нормированию труда происходит на фоне его развития в высокоразвитых капиталистических странах, где у колыбели управленческой теории Фредерика Тейлора нормированию труда было отведено подобающее место. И в современный период в системе управления зарубежными фирмами роль нормирования труда возрастает. Нормирование труда выполняет важные производственные функции, основной среди которых является определение меры труда, в зависимости от которой дифференцируется и оплата труда, соизмеряется эффективность производства, его прибыльность, конкурентоспособность.

Все это определяет высокую степень актуальности, практической и теоретической значимости темы о роли нормирования труда в оценке его общественных затрат, уровня и эффективности использования человеческого капитала и трудового потенциала. Отдельные работы посвящены в основном применению математических методов в нормировании труда либо излагают отдельные вопросы в учебных пособиях для вузов. И лишь машиностроительная отрасль неизменно пользуется аппаратом нормирования труда, применяя нормо-часы в качестве показателя оценки объема выполненных работ.

Однако отсутствуют публикации, раскрывающие роль нормирования труда в оценке эффективности использования персонала, трудового потенциала и человеческого капитала.

Акцентируем внимание на тех научных положениях, которые определяют методологию научного нормирования и раскрыты в I разделе монографии, где отмечено, что установленная научными методами норма труда является эталоном, в сравнении с которым оцениваются резервы труда, регламентированный уровень человеческого капитала. Выявлено также, что теоретические и методологические основы нормирования труда базируются на следующих научных положениях:

1. В отличие от устоявшегося определения сущности нормы труда как задания работнику по производительности труда, она рассматривается нами как установленный научными методами уровень производительной силы конкретного труда при общественно-определенной его продолжительности, напряженности, условиях и качестве. Такие нормы должны выражать долю участия конкретного работника в совокупном общественном труде. Их наличие позволяет приравнивать затраты труда в конкретных производственных условиях к общественно необходимым затратам, учитывать истинные затраты труда в производстве [62; 63].

2. В качестве критерия оценки степени научного обоснования норм труда приняты: прогрессивность, равнонапряженность и реальность норм.

3. Прогрессивность раскрывается как установленный научными методами уровень норм труда, учитывающих рациональный способ осуществления трудового и производственного процесса, психо-физиологически обоснованный режим труда и отдыха, оптимальное использование техники, технологии, условий труда, составляющих расчетную основу норм при использовании научных методов исследования трудовых процессов.

4. В отличие от устоявшегося мнения, что равнонапряженность норм определяется по степени их выполнения, в наших работах сущность равнонапряженности норм раскрывается как регламентированный в заданном масштабе времени темп работы исполнителя или состояние психофизиологических функций, обеспечивающих в определенных производственных условиях устойчивую работоспособность исполнителя, качество труда и необходимую выработку продукции. Такое определение позволяет обосновывать методы обеспечения равнонапряженности с учетом динамики работоспособности и состояния психофизиологических функций исполнителя, темпа труда, продолжительности и структуры времени отдыха, его распределения по смене:

5. Выявлено, что для экономической практики важно не только научно обосновать уровень норм, но и создать условия для их выполнения на каждом рабочем месте. Поэтому определено, что степень выполнения норм может характеризовать выполнимость или реальность расчетных норм, а для этого необходимо, чтобы производственные условия, составившие расчетную основу норм на момент их установления, существовали реально на рабочем месте.

6. Определение величины нормы труда осуществляется на основании известных в экономической литературе формул, которые видоизменяются в зависимости от особенностей трудового процесса, форм организации труда и других факторов трудового процесса.

В качестве примера приведем наиболее распространенную в различных отраслях промышленности формулу расчета нормы времени ($H_{вр.ед.}$), элементы которой используются при установлении различных видов норм:

$$H_{вр.ед.} = t_{ед} + \frac{T_{пз}}{n} \quad (2.15)$$

где $t_{ед}$ – норма времени на единицу продукции (предусматривает нормируемые затраты времени основной и вспомогательной работы, обслуживания рабочего места, технологических остановок основного оборудования, отдыха), мин.;

$T_{пз}$ – норма подготовительно-заключительного времени на партию продукции, мин.;

n – число единиц продукции в партии изделий в принятых единицах измерения.

Отсюда норма времени на партию изделий ($H_{вр.п.}$) равна:

$$H_{вр.п.} = T_{пз} + t_{ед} \times n. \quad (2.16)$$

Зависимость между нормой выработки ($H_{\text{выр}}$) и нормой времени выражается по формуле:

$$H_{\text{выр}} = \frac{T_{\text{см}}}{H_{\text{вр.ед}}} \quad (2.17)$$

Для установления зависимости между нормой труда и стоимостью человеческого капитала требуется выражение указанных категорий в едином измерителе, который будет сопоставим на различных уровнях управления экономикой. В качестве такого измерителя может быть использована стоимостная оценка выработки.

В этом случае возникает необходимость раскрыть экономическую сущность, кроме категории нормы труда, также категории человеческого капитала и трудового потенциала.

Нашими исследованиями обоснован методологический подход количественной стоимостной оценки человеческого капитала в среднегодовом измерении уровня по трем этапам его образования: допроизводственном, воспроизводственном и инновационном, в структуре которого нормируемая часть затрат на оплату труда (годового заработка рабочего) составляет определенную долю ($D_{\text{чк}}$), величина которой может быть определена по формуле:

$$D_{\text{чк}} = \frac{З_{\text{н}} + З_{\text{пн}}}{\sum C_{\text{чк}}} \times 100, \quad (2.18)$$

где $З_{\text{н}}$ – годовые затраты на заработную плату за выполнение норм труда на 100 %, грн.;
 $З_{\text{пн}}$ – годовые затраты на заработную плату за перевыполнение норм труда, грн.

Для перевода величины нормы труда, выраженной в натуральных показателях, в стоимостную форму ($H_{\text{зп.т}}$), могут быть применены следующие формулы:

а) для расчета нормированного тарифного заработка:

$$H_{\text{зп.т}} = T_{\text{с}} \times T, \quad (2.19)$$

где $T_{\text{с}}$ – дневная тарифная ставка, грн.;

T – количество отработанных рабочим дней в году;

б) для расчета сдельного заработка рабочего за год (C_3):

$$C_3 = \frac{T_{\text{с}}}{H_{\text{выр}}} \times Q_{\text{пр}}, \quad (2.20)$$

где $H_{\text{выр}}$ – дневная норма выработки, шт.;

$Q_{\text{пр}}$ – годовая выработка рабочего, шт.

Отсюда можно рассчитать годовой тарифный заработок отдельно за выполнение норм труда на 100 % и за перевыполнение норм.

В частности, при:

$$H_{\text{выр}} = 16 \text{ т}, T_{\text{с}} = 78 \text{ грн.}, T = 287 \text{ дней}; Q_{\text{пр}} = 4868 \text{ т.}$$

$$H_{\text{зп.т}} = 78 \times 287 = 22386 \text{ грн.},$$

$$C_3 = \frac{78}{16} \times 4868 = 23732 \text{ грн.}$$

Отсюда, зарплата за перевыполнение норм составляет:
1346 грн. (23732 – 22386).

Полученная рабочим заработная плата за год по её видам (тарифная и надтарифная часть) отражается на персонифицированной карте учета накопления стоимости человеческого капитала на предприятии за год, форма которой представлена в табл. 2.2.

Отсюда устанавливается доля нормированного заработка в структуре, %:

- а) заработной платы рабочего ($D_{зп}$);
- б) человеческого капитала рабочего ($D_{чк}$).

$$D_{зп} = \frac{23732 \times 100}{38400} = 71;$$

$$D_{чк} = \frac{23732 \times 100}{58080} = 40,9$$

Таким образом, разработанный методологический подход к количественной оценке стоимости человеческого капитала с использованием методов научного нормирования труда позволяет выражать нормы труда в стоимостной форме, что делает их сопоставимыми на различных уровнях управления экономикой. Смысл сопоставления уровня норм труда в стоимостной форме с фактическими поэлементными затратами на человеческий капитал заключается в получении возможности выявлять пропорции и тенденции изменения по годам и элементам анализируемых категорий, а также выявлять резервы повышения эффективности использования человеческого капитала.

2.3 Методы оценки эффективности использования человеческого и интеллектуального капитала

Как уже отмечалось выше, достижение высокой эффективности использования человеческого капитала является важной социально-экономической задачей общества, определяющей целесообразность накопления его массы.

В предыдущих разделах монографии были рассмотрены теоретические положения, известные в экономической литературе, относительно методов измерения эффекта человеческого капитала в будущем с учетом фактора времени, применяемых при оценке инвестиционных проектов. В данном случае возникает необходимость рассмотреть вопросы совершенствования методов оценки эффективности использования человеческого капитала в производственных условиях с использованием таких показателей, как производительность труда, рентабельность и другие показатели, известные в экономической практике.

Теоретической предпосылкой формирования эффекта от использования человеческого капитала, является эффективность самого труда.

Как отмечают О. В. Крушельницкая и Д. П. Мельничук, инвестиции в образование, профессиональную подготовку и будущее работников ощутимо повышают стоимость и цену его рабочей силы и приносят существенную прибыль, а также обеспечивают конкурентоспособность работников на рынке труда [60, с. 36-37]. Следовательно, возникает потребность теоретического определения стоимостного выражения человеческого капитала и эффективности его использования, в частности методов оценки рентабельности человеческого капитала на предприятии.

Б. М. Генкин [61, с. 153] считает хронологически первым показателем рентабельности труда соотношение, которое названо К. Марксом нормой прибавочной стоимости (m'), определяемой по формуле:

$$m' = \frac{m}{v} \quad (2.21)$$

где m – прибавочная стоимость, которую К. Маркс считал первичной формой прибыли;

v – заработная плата.

Уровень прибавочной стоимости равняется разнице между стоимостью товара и итогом живого и овеществленного труда. Фактическим источником прибавочной стоимости является увеличение интенсивности потребления рабочей силы дольше того времени, в течение которого воссоздается ее собственная стоимость. Она может также выступать в своих особенных формах: предпринимательская прибыль, проценты, рента, налоги, пошлина, то есть как уже распределенная между агентами рыночного производства часть прибыли.

Б. М. Генкин считает, что в условиях рыночного производства показатель рентабельности труда целесообразно определять как рентабельность затрат на оплату труда, или как рентабельность суммарных расходов на персонал [61, с. 153].

Принципиально для оценки рентабельности затрат на персонал непосредственно в сфере производства на предприятии рентабельность труда (R), по Б. М. Генкину, может быть установлена по формуле:

$$R = \frac{D-Z}{Z} \quad (2.22)$$

где D – вновь созданная стоимость (ценность);

Z – расходы на персонал.

То есть, речь идет о норме отдачи от инвестиций в человеческий капитал, при котором и работник и работодатель получают прибыль от инвестиций в человеческий капитал. При этом больше всего образуют доход опытные и здоровые физически работники. Результаты инвестиций в человеческий капитал отражаются на внутреннем валовом продукте, как в модели за доходами, так и в модели за расходами.

В производственной сфере при определении совокупных затрат на челове-

ский капитал как воспроизводительной стоимости накопленного человеческого капитала личности по его заработной плате и другим доходам от профессиональной деятельности следует добавлять инвестиции работодателя в поддержку здоровья, обеспечения производственных и бытовых условий существования и профессиональной учебы. В развернутом виде эти расходы могут быть представлены в следующей классификационной схеме:

1. Прямая заработная плата и оклады.
2. Оплата неотработанного времени.
3. Премияльные и денежные вознаграждения.
4. Стоимость жилья для работников.
5. Расходы предпринимателей на социальное обеспечение.
6. Стоимость профессиональной учебы.
7. Стоимость культурно-бытового обслуживания.
8. Другие выплаты.

Исходя из затратного метода расчета уровня человеческого капитала эффективность его использования в производственных условиях определяется по критериям рентабельности и отдачи. Для оценки рентабельности использования человеческого капитала применяется известная формула:

$$I_{\text{чк}} = \frac{\Pi}{Z_{\text{чк}}} \quad (2.23)$$

где $I_{\text{чк}}$ – индекс эффективности использования человеческого капитала;

Π – прибыль;

$Z_{\text{чк}}$ – затраты на человеческий капитал.

Капиталоотдача определяется отношением производственного результата к затраченным ресурсам. В сфере труда к показателю капиталоотдачи относят производительность труда или зарплатоотдачу. При определении производительности труда отношением производственных результатов к ресурсам (в нашем случае трудовому капиталу) в денежном выражении, появляется неизбежность двойного счета (в числителе и знаменателе формулы расчетов). Поэтому нами предложен метод определения результата с учетом исключения показателя заработной платы. В данном случае формула расчета отдачи человеческого капитала ($Z_{\text{чк}}$) будет иметь вид:

$$Z_{\text{чк}} = Q_{\text{прод}} - Z_{\text{чк}} / Z_{\text{чк}} \quad (2.24)$$

где $Q_{\text{прод}}$ – объем реализованной продукции, тыс. грн.;

$Z_{\text{чк}}$ – производственный человеческий капитал предприятия, тыс. грн.

Сделанные ниже расчеты уровня производственного человеческого капитала и эффективности его использования выполнены по показателям ПАО «Красноармейский динасовый завод». Исходные данные и расчеты приведены в таблице 2.3.

Исходя из сравнительного анализа показателей таблицы 2.3 становится возможным сделать следующие выводы:

1. За период 2011-2013 гг. произошел рост производственного человеческого капитала отдельного работника от 12,1 тыс. грн. до 17,6 тыс. грн., то есть на 45,5 %. Ежегодные темпы роста его уровня в 2012 г. по сравнению с 2011 г. составили 8,3 %, в 2013 г. по сравнению с 2011 г. – 34,4 %. Темпы роста совокупного человеческого капитала предприятия были выше темпов роста индивидуального человеческого капитала и составили: в 2012 г. по отношению к 2011 г. 48,8 %, в 2013 г. по отношению к 2012 г. – 58,8 %.

2. Основной составной частью человеческого капитала стали фонд оплаты труда и социальные отчисления, часть которых в человеческом капитале составила в 2011-2013 гг. 99,5 %.

Часть инновационных инвестиций в стоимости человеческого капитала составила 0,5 % (100 – 99,5). Это свидетельствует о том, что на предприятиях Украины инновационные расходы на человеческий капитал слишком низкие, несмотря на то, что эффективность их использования значительно превышает расходы. Поэтому у предприятия имеется возможность значительно увеличить инвестиции в повышение профессионального мастерства работников за счет снижения нормы рентабельности.

3. Применение предложенной методики измерения отдачи дает более достоверные результаты анализа, из-за устранения двойного счета показателя «стоимость человеческого капитала».

Таблица 2.3

Расчет производственного человеческого капитала и эффективности его использования в ПАО «Красноармейский динасовый завод» в 2011-2013 гг.

Показатели	Уровень показателей по годам		
	2011	2012	2013
1. Объем реализованной продукции, тыс. грн.	30208,8	53883,6	70141,8
2. Расходы на реализованную продукцию, тыс. грн.	22928,8	40065,6	53130,8
3. Валовой доход, тыс. грн.	7280,0	13818,0	17011,0
4. Численность персонала, лиц	796,0	1089,0	1288,0
5. Фонд заработной платы, тыс. грн.	6952,0	10345,5	16431,6
6. Социальные отчисления (37,5 %), тыс. грн.	2607,0	3879,6	6161,9
7. Расходы на профессиональную учебу, тыс. грн.	51,4	76,6	121,6
8. Производственный человеческий капитал завода (гр. 5+6+7), тыс. грн.	9610,4	14301,7	22715,1
9. Производственный человеческий капитал одного работника (гр. 8 / гр. 4), тыс. грн.	12,1	13,1	17,6
10. Отдача человеческого капитала, грн./грн.:			
10.1. По существующей методике (стр. 1 / стр. 8)	3,1	3,8	3,1
10.2. По предлагаемой методике (стр. 1 – стр. 8 / стр. 8)	2,1	2,8	2,1
11. Рентабельность человеческого капитала (стр. 3 × 100 / стр. 8), %	214,3	276,8	208,8

Практика использования человеческого капитала на ПАО «Красноармейский динасовый завод» свидетельствует о возрастании эффективности мероприятий инвестирования в повышение квалификации кадров путем их непрерывной профессиональной подготовки и переподготовки, по сравнению с мероприятиями по внедрению новой техники и технологии производства. К таким выводам подталкивает недостаток на предприятии работников по профессиям, которые требуют высокого уровня квалификации. Важным направлением преодоления дефицита высококвалифицированных кадров является учеба персонала на производстве, проведение курсовой учебы, которое гарантирует рост производительности и качества труда. Например, на предприятии организованные курсы целевого назначения для рабочих-садчиков цеха обжига, в результате проведения которых получен значительный экономический эффект.

Исходные данные для расчета эффекта приведены в таблице 2.4.

Дополнительные расчеты приведены в таблице 2.5.

Исходя из данных таблицы 2.4 и таблицы 2.5 выполнен ряд следующих расчетов. В частности, определено снижение численности рабочих ($E_{\text{ч}}$).

$$E_{\text{ч}} = [(8,7 \times 15) / 100 + (11,7 \times 25) / 100] = 4 \text{ чел.}$$

Таблица 2.4

Исходные даны для расчета эффективности повышения квалификационного уровня человеческого капитала работников цеха обжига ПАО «Красноармейский динасовый завод» в 2013 г.

Показатель	Уровень показателей
1. Численность садчиков, лиц	70
2. Среднесписочная численность рабочих цеха, чел.	270
3. Численность рабочих, которые не выполняют норму труда, чел.	15
4. Средний уровень выполнения норм выработки, %:	
4.1 до внедрения мероприятий	92
4.2 после внедрения мероприятий	100
5. Численность рабочих, которые выполняют нормы выработки на 100-105 %, чел.	25
6. Средний процент выполнения норм выработки, %:	
6.1 до внедрения учебы	103
6.2 после внедрения учебы	115
7. Часть продукции, выработанной рабочими отмеченной группы в объеме производства цеха, %	40
8. Себестоимость годового выпуска продукции, тыс. грн.	35500
9. Часть условно-постоянных расходов в себестоимости продукции, %	26
10. Расходы на учебу, тыс. грн.	4,5

**Дополнительные расчеты показателей по определению эффективности мероприятий
повышения профессионального уровня рабочих**

Показатель	Расчет уровня показателей по вариантам	
	базисный	существующий
Доля рабочих, которые не выполняют норму выработки в общей численности садчиков, %	$(15 \times 100) / 70 = 21,4$	
Увеличение уровня выполнения норм выработки рабочими, которые раньше не выполняли норму, %		$(100 - 92) / 92 \times 100 = 8,7$
Доля рабочих, которые выполняли норму выработки на 100-105 %, %	$(25 \times 100) / 70 = 35,7$	
Повышение уровня выполнения норм выработки данной группы рабочих, %		$(115 - 103) / 103 \times 100 = 11,7$

Прирост производительности труда за счет снижения численности рабочих (П) составил:

$$П = (270 - 70) = 2 \text{ \%}.$$

Экономический эффект, образуемый за счет снижения условно-постоянных расходов (E_{cy}):

$$E_{cy} = [(35500 \times 2 \times 26) / 100 \times 100] \times (40 / 100) = 738,4 \text{ тыс. грн.}$$

Годовой эффект от внедрения мероприятий по инвестированию средств в учебный процесс составил (\mathcal{E}_p):

$$\mathcal{E}_p = 738,4 - 0,15 \times 4,5 = 737,7 \text{ тыс. грн.}$$

К существенным мероприятиям инвестирования в человеческий капитал, которые повышают эффективность его использования, следует отнести также мероприятия по улучшению здоровья работников. К отмеченным мероприятиям на предприятии можно отнести: профилактику и диагностику состояния здоровья работающих, выявление болезней, назначение курса лечения, частичную или полную его оплату предприятием, помощь в выборе оптимальных методов оздоровления, направление работников к оздоровительным и санитарно-курортным заведениям, улучшение условий труда на рабочем месте, организация питания с приемлемыми ценами и др., которые позволяют сократить потери рабочего времени из-за болезней.

Эффективность от вложений в человеческий капитал на предприятии определяется по данным таблицы 2.6.

На основании приведенных данных таблицы 2.6 рассчитана среднесписочная численность персонала предприятия, вычисленная по объему производства отчетного периода и по выработке базисного периода ($Ч_{cp}$):

$$Ч_{cp} = 90000 / 60 = 1500 \text{ чел.}$$

Таблица 2.6

Исходные данные для расчета повышения эффективности использования человеческого капитала на ПАО «Красноармейский динасовый завод» в 2013 г.

Показатель	Уровень показателей
Потери рабочего времени за год из-за болезни, %:	
до внедрения мероприятий	7,4
после внедрения мероприятий	6,2
Численность работающих на заводе до внедрения мероприятий, чел	2160,0
Годовой объем производства отчетного периода, тыс. грн.	90000,0
Годовая выработка одного работника в базисном периоде, тыс. грн.	60,0

Относительная экономия численности работников ($E_{\text{ч}}$) рассчитана по формуле:

$$E_{\text{ч}} = [(B1 - B2) / (100 - B2)] \times Ч1 \quad (2.25)$$

где $B1$ и $B2$ – потери рабочего времени соответственно до и после внедрения мероприятий, %;

$Ч1$ – численность работников после внедрения мероприятий, чел.

$$E_{\text{ч}} = (7,4 - 6,2) / (100 - 6,2) \times 2160 = 27 \text{ чел.}$$

Прирост производительности труда ($\Delta П$) составил:

$$\Delta П = 27 \times 100 / (1500 - 27) = 18,3 \text{ \%}$$

Закономерность зависимости изменения заработной платы от роста производительности труда установлена на основе экономико-математического моделирования (рис. 2.5).

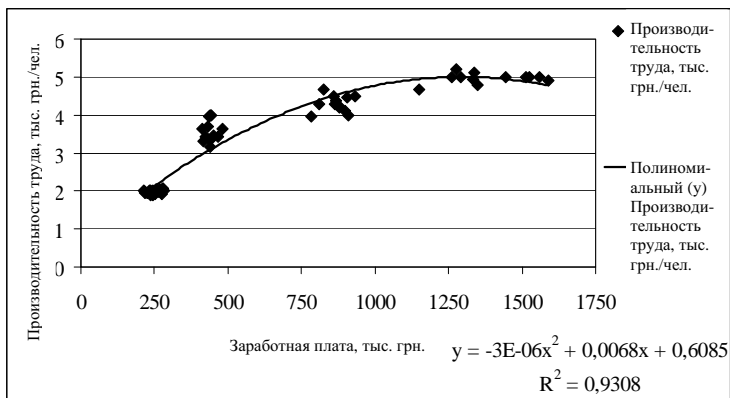


Рис. 2.5. Зависимость заработной платы от производительности труда

На диаграмме построена полиномиальная линия тренда второй степени. Получено следующее уравнение, которое выражает зависимость между заработной платой и производительностью труда на ПАО «Красноармейский динасовый завод»:

$$y = -3E - 06x^2 + 0,0068x + 0,6085. \quad (2.26)$$

Из рис. 2.5 видно, что между производительностью труда и заработной платой существует тесная зависимость: при росте производительности труда растет и заработная плата. В то же время при снижении производительности труда, снижается и заработная плата.

Для оценки эффективности использования человеческого капитала в масштабе региона нами исследовались показатели: рентабельности человеческого капитала и его капиталотдачи.

Эффективность использования человеческого капитала по показателю «рентабельность» ($R_{чк}$), можно определить по формуле:

$$R_{чк} = \frac{\Pi_B \times 100}{\sum C_{чк}} \quad (2.27)$$

где Π_B – валовая прибыль предприятия или финансовый результат, тыс. грн.

Для расчета капиталотдачи (K_o) нами использованы следующие формулы:

$$K_o = \frac{Q - \sum C_{чк}}{\sum C_{чк}} \quad (2.28)$$

или

$$K_o = \frac{\Pi + M_3}{\sum C_{чк}} \quad (2.29)$$

или

$$K_o = \frac{\Pi + (C - \sum C_{чк})}{\sum C_{чк}} \quad (2.30)$$

где Q – объем реализованной продукции, тыс. грн.;

$\sum C_{чк}$ – суммарные затраты на человеческий капитал, тыс. грн.;

M_3 – материальные затраты на реализованную продукцию, тыс. грн.;

C – себестоимость выпуска товарной продукции, тыс. грн.

Разность между показателями в числителе формул 2.20 и 2.22 использовалась с целью исключения повторного счета.

С применением указанных методов были проведены расчеты рентабельности человеческого капитала и капиталотдачи в Донецком регионе в 2007-2011 гг., представленные в табл. 2.7.

Таблица 2.7

**Уровень и эффективность использования человеческого капитала
Донецкого региона в 2007-2011 гг.**

Показатель	Уровень показателей по годам					2011 к 2007, %
	2007	2008	2009	2010	2011	
Человеческий капитал личности, грн.	28035,4	32724,7	36964,7	49084,4	50727,4	180,9
Численность занятого населения, тыс. чел.	2135,0	2138,3	1981,3	1983,7	1995,4	93,5
Человеческий капитал региона (стр. 1 × стр. 2), млн. грн.	59855,6	69975,2	73238,2	97368,7	101221,4	169,1
Финансовый результат, млн. грн.	40484,2	10570,4	- 3448,1	7705,1	12556,2	31,0
Объем реализованной продукции, млн. грн.	354481,0	411979,5	338587,5	499222,6	685930,1	193,5
Рентабельность человеческого капитала (стр. 6 / стр. 3 × 100), %	67,6	15,1	-	7,9	12,4	18,3
Капиталоотдача [(стр. 7 – стр. 3) / стр. 3], грн./грн.	4,9	4,9	3,6	3,6	5,8	118,4

Как свидетельствуют показатели табл. 2.7, на тенденцию изменения уровня и эффективности использования человеческого капитала Донецкого региона повлияло обострение мирового и отечественного экономического кризиса, что проявилось в динамике финансового результата, который был наиболее высоким в 2007 г. (40,5 млрд. грн.), а с началом кризиса (в 2008 г.) снизился до 10,6 млрд. грн., то есть на 73,8 % ($10,6 / 40,5 \times 100 - 100$), а в 2009 г. убыток составил 3,4 млрд. грн. В это время уровень человеческого капитала продолжал возрастать. Так уровень человеческого капитала региона в сравнении с 2007 г., в 2008 г. возрос на 16,9 % ($69975,2 / 59855,6 \times 100 - 100$), в 2009 г. – на 22,4 % ($73238,2 / 59855,6 \times 100 - 100$).

В то же время человеческий капитал человека возрастал более заметными темпами, особенно в 2009 г., потому что численность занятого населения в этот период сократилась на 7,2 % ($1981,3 / 2135 \times 100 - 100$), и только в 2010-2011 гг. численность занятого населения начала постепенно расти. Темпы роста человеческого капитала человека в 2009 г. сравнительно с 2007 г. выросли на 31,8 % ($36964,7 / 28035,4 \times 100 - 100$), тогда как человеческого капитала региона – на 22,4 % ($73238,2 / 59855,6 \times 100 - 100$).

С изменением финансового результата изменялась и рентабельность использования человеческого капитала. Динамика изменения его уровня имела скачкообразную тенденцию. В частности, в 2011 г. по сравнению с 2007 г. она снизилась на 81,7 %

(18,3 – 100). В 2008 г. её уровень составил лишь 15,1 % в сравнении с 67,6 % в 2007 г. В 2009 г. рентабельность была с минусовой отметкой и только в 2010-2011 гг. этот показатель начал повышаться.

Динамика капиталоотдачи более позитивна, чем рентабельности использования человеческого капитала. В частности, она выросла за этот период на 18,4 %.

Кроме того, для оценки эффективности использования человеческого капитала, кроме рентабельности, применим также показатель производительности труда. Часто для этого используют показатель зарплатоотдачи, как отношение товарной продукции к фонду заработной платы. Но для оценки эффективности использования человеческого капитала эта методика нуждается в уточнении. В частности, следует учитывать, что заработная плата в составе себестоимости продукции включена в реализованную продукцию, отношение которой к фонду заработной платы порождает ее двойной счет. И, кроме того, должно быть учтено, что оплаченный труд в ходе его производственного использования преобразовывает материализованную часть товара и создает прибыль.

Поэтому, как было показано выше, и формула расчета уровня производительности труда может иметь вид:

$$\Pi_{\Gamma} = \frac{Q - Z_{\Pi}}{Z_{\Pi}} \quad (2.31)$$

или

$$\Pi_{\Gamma} = \frac{\Pi + M_3}{Z_{\Pi}} \quad (2.32)$$

или

$$\Pi_{\Gamma} = \frac{\Pi + (C - Z_{\Pi})}{Z_{\Pi}} \quad (2.33)$$

где Q – объем реализованной продукции, тыс. грн.;

Z_{Π} – суммарные затраты на человеческий капитал, тыс. грн.;

M_3 – материальные затраты на товарную продукцию, тыс. грн.;

C – себестоимость выпуска товарной продукции, тыс. грн.

Одной из основных проблем развития современных рыночных отношений является повышение эффективности использования компаниями собственного и привлекаемого интеллектуального капитала. Особенно остро эта проблема стоит перед высокотехнологическими организациями, где интеллектуальные ресурсы играют решающую роль как при оценке трудовой деятельности людей, так и при оценке стоимости бизнеса.

В настоящее время широко признается тот факт, что не столько материально-финансовый, сколько интеллектуальный капитал определяет и будет определять рыночную устойчивость современных компаний и это подтверждает актуальность, теоретическую и практическую значимость темы.

Использование интеллектуального капитала организации изучено и освещено в трудах ученых-экономистов Гапоненко А. Л., Иванюка И. А., Зинова В. Г. и др.

Вопросы интеллектуального капитала в постиндустриальном обществе рассматривались также в публикациях академиков Л. И. Абалкина, Д. С. Львова, В. Л. Макарова и других ученых.

Анализ существующих подходов к исследованию интеллектуального капитала показывает, что большинство авторов публикаций ошибочно рассматривают его как самостоятельную экономическую категорию, не видя различий или, наоборот, единства между ним и человеческим капиталом вообще. Отсюда многие исследования посвящены, в основном, накоплению интеллектуального капитала за счет повышения уровня образования, опыта, навыков и умения.

Обычно сторонники такого направления подчеркивают, что быть интеллектуально развитой личностью не всегда означает быть полезным обществу с экономической точки зрения. Для экономики главным является реальное проявление интеллектуальных способностей каждого субъекта, выражающееся в конкретных нравственно оправданных материальных или духовных преобразованиях, вносимых в материальные и интеллектуальные экономические продукты деятельности человека в объемах, требующихся для удовлетворения личных и общественных потребностей.

Для этого ими предлагается проведение дополнительных исследований в области мониторинга состояния интеллектуального капитала, который бы позволил определить четкую грань между интеллектом (разумом) и практическим результатом его функциональной деятельности в реализации замыслов или между интеллектуальным капиталом и созидательной (творческой, креативной) деятельностью личности.

Проведенные исследования показывают, что в настоящее время в области мониторинга состояния интеллектуального капитала насчитываются многие десятки методик его измерения, а количество показателей, которые фиксируются в этих методиках, нередко исчисляется сотнями.

Известно несколько методологических подходов, которые позволяют измерять интеллектуальный капитал, из которых основными можно назвать следующие:

1. Подход «Неосозаемые ценности».

Здесь активно работает методика EVA (Economic Value-Added). В этом случае люди рассматриваются не с позиции стоимости, а как активы. Хотя данная методика эффективна в определении «неосозаемых ценностей», она не дает ответа на вопросы о том, как эти ценности создаются и развиваются.

2. Подход «Сначала – показатели, затем – измерители».

Эта группа методов базируется на рассмотрении различных показателей интеллектуального капитала, на основе которых разрабатываются сами измерители.

Вариантом данного подхода выступает известная методика Navigator шведской страховой компании Skandia, которая проводит практическую работу по измерению интеллектуального капитала с 1994 г. Здесь выделяется несколько категорий интеллектуального капитала: собственно интеллектуальный капитал (знания, компетенции, опыт, ноу-хау и пр.), структурный капитал (как минимум включает организационные процессы, информационные системы, базы данных), капитал отношений (капитал клиента и капитал стейкхолдеров) и интеллектуальная собственность, включающая торговые марки, патенты, лицензии и пр.

Еще один пример из этой группы – методика Intangible Assets Monitor (Sveiby, 1997), которая делит неосязаемые активы на внешнюю структуру, внутреннюю структуру и компетенцию людей. Выбор требуемых показателей для измерения зависит от организационной стратегии. Наиболее важными областями применения данного инструментария считаются рост (обновление), эффективность и стабильность. На основе этой методики многие компании разрабатывают свои измерители [62].

3. Подход «Сбалансированные счета».

Эти методы сами по себе не идентифицируют интеллектуальный капитал, а прежде всего, связываются с корпоративной стратегией, на основе которой разрабатывается сбалансированное множество показателей – финансовых и нефинансовых (инновации, обучение и др. применительно к различным организационным уровням – от бизнес-подразделения до отдельного индивидуума).

4. Подход «Новое поколение методик».

Отдельная группа методов представляет «третье поколение» измерителей интеллектуального капитала. Характеризуя уровень знаний (сколько опыта у вашего персонала), они также учитывают как прямую активность, позволяющую его развивать (например, количество дней учебы), так и преобразующую активность (восприятие лучших практик на основе неявного человеческого знания). В числе подобных методик – IC Index: идентификация четырех основных категорий интеллектуального капитала (отношения, люди, инфраструктура, инновации) и представление их в виде иерархической структуры. Сюда же относится и методика IC Rating – та же иерархическая структура, но с добавлением фактора риска. Особенностью данной группы методик есть то, что они позволяют менеджерам не только регистрировать компоненты стоимости, но и обращать внимание на некоторые тенденции, факторы, лежащие в основе ситуации, в том числе и особенно чувствительные к рискам [62].

Однако необходимо учитывать, что в чистом виде не один из подходов не может быть использован, так как экономика различных стран имеет свою специфику.

Целью данной работы является обоснование методологического подхода к оценке сущности, состояния интеллектуального капитала и эффективности его использования, приближенного к украинской действительности, а также механизма его функционирования в структуре человеческого капитала.

Исходя из предыдущего анализа, вырисовывается последующая цепь взаимосвязанных направлений исследований:

- оценка действующей и формирование новой системы показателей, критериев и методов измерения интеллектуальных активов предприятия;
- определение информационной базы и способов её использования менеджерами в процессе принятия решений;
- апробация результатов исследования по указанным направлениям путем тестирования менеджеров предприятий. Условием тестирования должны быть легкость, простота и доступность понимания предложенных решений со стороны рядовых исполнителей.

По итогам эксперимента необходимо разработать в сотрудничестве с ключевыми заинтересованными группами пользователей моделей процесса отчетности.

Перечень рекомендованных показателей, критериев и методов должен учитывать экономическую, социальную, научную технико-экономическую направленность. Их можно расширять и изменять, учитывая особенность развития фирмы, региона и формирования менталитета населения.

Таким образом, указанные выше направления дальнейших исследований можно взять за основу при формировании собственного подхода, который позволит повысить эффективность использования интеллектуального капитала и будет способствовать его рациональному, оптимальному функционированию и развитию.

Исследования свидетельствуют, что определяющими в формировании методологии оценки уровня и эффективности использования интеллектуального капитала являются следующие научные положения:

1. Интеллектуальный капитал должен иметь количественное и качественное выражение, стоимостной субстанцией которого являются затраты на приобретение общечеловеческих и профессиональных знаний, производственного (трудового, творческого) опыта.

2. Качественное проявление интеллектуального капитала человека происходит в результате функционирования его мозга, из-за чего накапливаются и воспроизводятся полученные знания в ходе трудовой или производственной деятельности. Функционирование же человеческого мозга неотрывно от жизнедеятельности самого человеческого организма, со смертью которого исчезает его человеческий, а, соответственно, и интеллектуальный капитал.

3. Учитывая высказанные соображения, следует понимать, что интеллектуальный капитал при его количественной оценке не может рассматриваться как самостоятельная экономическая категория, так как он является элементом структуры человеческого капитала.

4. Необходимо, однако, учитывать, что интеллектуальный капитал в составе человеческого капитала, играет наиболее активную роль, которая определяет успешность труда и производства индивидуума, а соответственно, уровень эффективности индивидуальной или корпоративной деятельности персонала предприятий.

5. Как и всякое экономическое явление, интеллектуальный капитал в составе капитала человеческого, должен иметь количественную определенность, которая эквивалентна уровню затрат, определяемых по трем этапам формирования человеческого капитала: допроизводственный, воспроизводственный и инновационный. Последний является определяющим в оценке уровня интеллектуального капитала.

6. С целью стимулирования стремления у работающих к росту профессиональных знаний назрела необходимость создавать такую мотивационную систему, которая бы предполагала наличие поощрительных выплат, имеющих высокий порог социальной осужденности для работника и его семьи и экономический эффект для работодателя.

7. Реализация в процессе трудовой деятельности общечеловеческих и профессиональных знаний, развивающих интеллектуальный капитал в конкретной форме проявления результатов человеческой деятельности может иметь следующие этапы:

- трудовые действия;
- трудоотдача;
- получение результата;
- образование эффекта (экономического, социального, морально-этического и др.);
- капитализация результатов.

Учитывая указанные выше научные положения, нами раскрыт механизм функционирования интеллектуального капитала в структуре капитала человеческого (рис. 2.6).

Необходимо четко осознавать, что капитализацией является не процесс производственного использования накопленных знаний или овеществления конкретного труда, превращения его в материальные элементы производства, потребительную стоимость, как это представляют отдельные украинские исследователи [64, с. 59] и др., а как продукт производственных отношений между наемным работником (собственником и носителем человеческого капитала) и собственником средств производства (работодателем, если он не является уполномоченным собственником средств производства) по поводу производства, обмена, распределения, присвоения и потребления продуктов труда. Иными словами, на рис. 2.6 раскрыт процесс поэтапного превращения затрат на человеческие знания в общественно определенный результат, т.е. интеллектуальный капитал, как стоимостную субстанцию.



Рис. 2.6. Механизм функционирования интеллектуального капитала в структуре человеческого капитала

Во всяком случае, до тех пор, пока существует классовое расслоение общества, а в рыночных условиях оно неизбежно, до тех пор будет существовать общественно определенная квалификация результатов и самой человеческой деятельности. Сами же по себе профессиональные качества человека еще не являются интеллектуальным капиталом. Их капитализация начинается в процессе использования знаний в конкретном труде и получения результата в виде потребительной стоимости, а завершается с превращением в стоимостную форму, результирующую затраты абстрактного труда, в сфере общественно определенных производственных отношений.

На современном этапе в определенной степени приходится учитывать также процесс постепенного стирания классовых различий в отношениях между собственником рабочей силы (наемным работником) и собственником средств производства в результате корпоратизации и акционирования собственности, демократизации общества, развития такой формы стимулирования производственной деятельности как дивидендные выплаты участникам капитала, в которой также участвует и собственник средств производства пропорционально количеству его акций.

В процессе исследования динамики интеллектуального капитала в структуре человеческого капитала затраты на нужды жизнедеятельности человека за прошедший период времени могут рассматриваться как базовый вариант, поэтому затраты на интеллектуальный капитал, присоединяясь к ним, будут носить приростной характер (ΔI_k) и могут быть определены в структуре затрат на человеческий капитал по следующей предлагаемой нами формуле:

$$\Delta I_k = \left[\left(\frac{I_{k(\text{отч})}}{Ч_{k(\text{отч})}} \right) / \left(\frac{I_{k(\text{б})}}{Ч_{k(\text{б})}} \right) \times 100 - 100 \right] \quad (2.34)$$

где $I_{k(\text{отч})}$ и $I_{k(\text{б})}$ – среднегодовые затраты на приобретение общих и профессиональных знаний соответственно в отчетном и базисном периодах, тыс. грн.;

$Ч_{k(\text{отч})}$ и $Ч_{k(\text{б})}$ – среднегодовая стоимость человеческого капитала соответственно в отчетном и базисном периодах, тыс. грн.

Таким образом, научное понимание сущности и развития интеллектуального капитала основывается на совокупности отдельных теоретических положений. А именно, являясь структурным элементом человеческого капитала, он имеет стоимостную форму выражения в виде затрат на освоение общих и профессиональных знаний и конечного результата как элемента производственных отношений. В этом качестве выражается его количественная характеристика, стоимость, капитализация. Качественная характеристика проявляется в конкретных результатах труда, потребительной стоимости. Следует подчеркнуть, что интеллектуальный капитал играет определяющую роль в эффективной деятельности персонала предприятий.

В этом аспекте исследования интеллектуального капитала вызывают необходимость в определении сущности интеллектуальной собственности, экономической оценки её уровня на основе методологического подхода, базирующегося на таких категориях как человеческий потенциал, интеллектуальный и человеческий капитал и сложившиеся общественные отношения в существующей экономической формации.

Известно немало работ, в которых рассмотрены вопросы методологии оценки интеллектуальной собственности как продукта функционирования интеллектуального капитала, особенно в последнее десятилетие. Среди исследователей, которые рассматривали сущность интеллектуальной собственности, методы определения затрат, стоимости и прибыли от использования этой категории: Э. Бруклинг, В. Ефремов, С. Ильяшенко, В. Иноземцев, Б. Леонтьев, В. Петренко, Й. Русс, Дж. Тис, Л. Эвидсон, С. Альберт, М. Семькина, Г. Нашкерская, И. Бигдан и др.

Однако в работах этих ученых рекомендуются в основном традиционные затратные методы бухгалтерской оценки стоимости прав и прибыли от использования интеллектуальной собственности и недостаточно внимания уделено таким критериям как человеческий потенциал и интеллектуальный капитал, методы стоимостной оценки затрат на них и их капитализации. А именно эти вопросы являются и новыми и актуальными для развития теории и практики инновационного воздействия на эффективность использования человеческого и интеллектуального капитала.

Известны также противоречивые взгляды ученых на сущность человеческого, интеллектуального капитала и интеллектуальной собственности, на их взаимосвязь и соотношение. Так, например, в противоположность взглядам о сущности интеллектуального капитала, состоящего из человеческого, структурного и потребительского капитала, представленной в работе И. Бигдана [64], Е. Н. Ястремская с соавторами рассматривает интеллектуальную собственность как составную часть интеллектуального капитала [65; стр. 49], с чем также трудно согласиться, как и с позицией И. Бигдана. В данном случае, следует учитывать, что по своей экономической сущности интеллектуальный капитал является составной частью человеческого капитала, затраты на который, т.е. на получение и закрепление профессиональных знаний, кристаллизуются в интеллектуальной собственности как продукте функционирования интеллектуального капитала, капитализация которых (т.е. затрат) происходит в рамках производственных отношений между собственниками человеческого и физического капитала. А последние два элемента составляют структуру трудового потенциала.

Методологический подход к решению данной проблемы определен нами исходя из следующих научных положений:

1. Интеллектуальная собственность рассматривается как результат творческой деятельности человека - собственника интеллектуального капитала (знаний, умений, навыков и др. форм его проявления, затраты на формирование которых прошли все стадии капитализации согласно законам рыночного производства) и реализуемый на рынке интеллектуальных услуг в виде товара.

2. Интеллектуальный капитал формируется в составе общечеловеческого капитала, уровень которого определяется затратами на его развитие по трем этапам:

- допроизводственным (в период от рождения человека до вступления в производственную или трудовую деятельность);
- воспроизводственным, в течение которого затраты на жизнедеятельность человека, т.е. на человеческий капитал, определяются из источников: заработной платы и других доходов;

- инновационном, в течение которого уровень затрат на интеллектуальный капитал определяется инвестициями со стороны работодателя или самого работника в его профессиональные знания, опыт, навыки.
- 3. В творческом процессе без привлечения наемных средств труда, принадлежащих работодателю, производственные отношения проявляются во взаимоотношениях между собственником интеллектуального капитала и покупателем интеллектуальной собственности как продукта (обычно это класс работодателей). Количественное выражение этих взаимоотношений проявляется в прибыли или рентабельности продукта в виде интеллектуальной собственности, которые определяются как разность между ценой и затратами. Минимальным уровнем такой рентабельности может служить народнохозяйственная рентабельность инвестиций в инновационные процессы, т.е. $E_n = 15\%$. Более обстоятельное обоснование уровня рентабельности подвержено законам рыночного формирования цены в зависимости от спроса и предложения на интеллектуальную продукцию.

При рассмотрении таких элементов труда как человеческий потенциал, человеческий капитал и трудовой потенциал в экономической теории упускается из виду единство и противоположность этих категорий и их взаимосвязь, не учитывается, что их единство и противоположность состоит в сочетании производительных сил и производственных отношений. Так, указанные элементы труда обладают определенным уровнем производительной силы труда, которая определяется технологическими отношениями людей на рабочем месте, в чем и состоит их единство. Уровень же производительной силы человеческого потенциала выражается совокупностью знаний, профессиональной подготовки, навыков, умения, умственных и физических способностей, здоровья, мотивированностью труда и др. Эти же элементы определяют трудоспособность человека и присущи также человеческому, в том числе, интеллектуальному капиталу и трудовому потенциалу.

Человеческий капитал обладает той же производительной силой, что и человеческий потенциал, но затраты на человеческий капитал в результате возникновения производственных отношений между собственниками человеческого и физического капитала проявляются по поводу их капитализации.

Исходя из указанных выше научных положений стоимость продукта в виде интеллектуальной собственности (I_c) может быть оценена по следующей предлагаемой нами формуле:

$$I_c = \left[\frac{C_{чк}}{365} \times T_p \times \left(1 + \frac{R_{нс}}{100} \right) \right] \quad (2.35)$$

где $C_{чк}$ – стоимость человеческого капитала в среднегодовом исчислении, тыс. грн.;
 T_p – время разработки продукта в виде интеллектуальной собственности, дней;
 R – рентабельность интеллектуальной собственности, %.

Расчет I_c может быть выполнен на следующем примере:

$C_{\text{чк}} = 180$ тыс. грн./год; $T_p = 100$ дней; $R = 15$ %.

$$I_c = \frac{180}{365} \times 100 \times \left(1 + \frac{15}{100}\right) = 56,7 \text{ тыс. грн}$$

Если для создания интеллектуальной собственности нужны средства производства, принадлежащие работодателю, и результат функционирования интеллектуального капитала представляется в виде опытного образца или другого натурального продукта, в формуле 2.27 должны быть учтены амортизационные отчисления и стоимость технологической энергии, т.е. стоимость физического капитала, используемая в процессе создания интеллектуальной собственности ($C_{\text{фк}}$). В этом случае стоимость продукта в виде интеллектуальной собственности будет представлять общую величину, а формула 2.27 приобретает вид:

$$I_{\text{с.общ}} = \left[\left(\frac{C_{\text{чк}} + C_{\text{фк}}}{365} \right) \times T_p \times \left(1 + \frac{R_{\text{ис}}}{100} \right) \right] \quad (2.36)$$

Нашими исследованиями на примере промышленности Донецкого региона установлено, что в структуре его трудового потенциала в 2012 г. физический капитал составил 13 %, а человеческий капитал – 87 %. Таким образом, удельная величина стоимости физического капитала может быть принята на уровне:

$$C_{\text{фк}} = 180 \times \frac{13}{100} = 23,4 \text{ тыс. грн.}$$

Тогда общая ценность ($I_{\text{с.общ}}$) составит:

$$I_{\text{с.общ}} = \left[\left(\frac{180 + 23,4}{365} \right) \times 100 \times \left(1 + \frac{15}{100} \right) \right] = 64,1 \text{ тыс. грн.}$$

Отсюда доля от реализации интеллектуальной собственности как продукта для работодателя должна составить 8,3 тыс. грн. ($64,1 \times 0,13$), доля собственника интеллектуального капитала – 55,77 тыс. грн. ($64,1 \times 0,87$).

Таким образом, методологический подход к определению ценности интеллектуальной собственности как продукта функционирования интеллектуального капитала в структуре человеческого капитала (в среднегодовом исчислении) позволяет раскрыть единство и взаимосвязь исследуемых категорий. Такой подход можно отнести к инновационной методологии, которая существенно отличается от известных методов оценки стоимости интеллектуальной собственности, основанной на устаревшей амортизационной методологии. Он отражает также новые взгляды на распределительные (общественные) отношения в производственной сфере между двумя собственниками: наемными работниками – собственниками интеллектуального и человеческого капитала и работодателями – собственниками финансовых ресурсов. Эти социальные распределительные отношения устанавливаются пропорционально собственности наемных работников и работодателей в структуре трудового потенциала.

ВЫВОДЫ

Теория о человеческом капитале, несмотря на её сравнительную молодость, создала предпосылки к исследованию его как экономической категории и позволила раскрыть его сущность, природу, понимание роли в социальной идеологии общества, его производительных сил и производственных отношений, эффективности производства и создания экономического базиса.

Своими корнями теория человеческого капитала уходит вглубь общей экономической теории, созданной такими её классиками как А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс и др.

Но, к сожалению, в определении его сущности современными создателями теории человеческого капитала, лауреатами Нобелевской премии Т. Шульцом и Г. Беккером и их многочисленными последователями преобладают естественные, прирожденные и приобретенные качества людей, знания, профессиональные наклонности, опыт, умение, мотивация, психофизиологическое состояние, здоровье в смысле не заболеваемости и др.

Разработанные методологические подходы к оценке уровня человеческого капитала и его использования через показатели эффективного их проявления в будущем на основе метода дисконтирования, исключают затраты на воспроизводство человеческой плоти. Поэтому разработчики этой методологии абсолютизируют интеллектуальный капитал и представляют его как самостоятельную категорию, поглощающую человеческий капитал и его элементы, но при этом неясно, как быть с производственными затратами и включать ли самого человека в человеческий капитал?

Такое ошибочное представление о сущности человеческого капитала искажает его социально-экономическую, общественную сущность и природу, вуалирует производственные отношения в обществе олигархического капитализма, который господствует в современном мире. По этой причине теорию Т. Шульца и Г. Беккера можно рассматривать с позиции апологетики существующей экономической формации, которая уводит в тень от социальных проблем и потребностей основной массы населения планеты и, в частности, людей физического труда.

Наше представление о сущности человеческого капитала основано на проявлении его как специфического товара в классовом обществе, являющегося носителем определенных производительных сил и производственных отношений. Специфический характер человеческого капитала проявляется в том, что он неотделим от своего носителя, человека, неликвиден, не может быть продан, законсервирован, обменен и др. Его созидательные способности могут быть лишь использованы в течение определенного времени как человеческого потенциала, обладающего определенной производительной силой. Но его качества, как личная собственность наемного работника, могут проявляться лишь в производственных условиях во взаимодействии со средствами производства, принадлежащих собственникам, т.е. работодателям, в результате чего в сфере труда возникают средства и на расширенное воспроизводство человеческого капитала в виде заработной платы и прибыль для удовлетворения нужд работодателя.

Исходя из указанных положений, в нашем представлении человеческий капитал может быть раскрыт как совокупность сформировавшихся и развитых в процессе жизненного цикла человека полезных его качеств в виде человеческого потенциала: здоровья, физических и умственных способностей, общих и профессиональных знаний, опыта, мотивов и других качеств, выраженных в стоимостной форме затрат на их приобретение и необходимых для его жизнедеятельности, неотделимый от человека, собственником и носителем которых он является, и приносящих ему и обществу доход. Эти качества являются элементами человеческого потенциала, которые превращаются в человеческий капитал только в результате их капитализации в сфере определенных общественных отношений по мере реализации, распределения, присвоения и потребления вновь созданной или добавленной стоимости.

Экономическая сущность общественных отношений порождаемых в сфере использования человеческого капитала в производстве выражается в пропорциях распределения вновь созданного продукта между собственниками человеческого и физического капитала.

Исходя из указанных выше положений в монографии представлены методы количественной оценки человеческого капитала с учетом этапов его образования: допроизводственный, воспроизводственный и инновационный и соответствующих инвестиций на его образование, а также соответствующей структуры, состоящей из его элементов.

Такой методологический подход позволил исследовать изменение уровня, структуры и эффективности использования человеческого капитала на примере Донецкого региона в 2005-2012 гг., раскрыть категорию ценности человеческого капитала, методы учета, накопления, контроля и количественной оценки его уровня на предприятиях и в регионах. Унифицированы методы оценки эффективности использования человеческого капитала и проведена его оценка на уровне предприятий и регионов.

Разработаны: механизм функционирования интеллектуального капитала в структуре человеческого капитала и методы его количественной оценки с позиции интеллектуальной собственности.

Практическая ценность раскрытых теоретических положений о сущности, методах оценки, взаимосвязи человеческого и интеллектуального капитала через призму интеллектуальной собственности состоит в возможности формирования его уровня, качества, эффективности на предприятиях и в обществе. Но главное – его теория позволяет раскрыть структуру общественных отношений в государстве, разработать методы определения меры этих отношений и на этой основе выработать методы сглаживания социальных противоречий в обществе, снижения напряженности, формирования механизма управления оплатой и распределением доходов в соответствии с требованиями объективного экономического закона оплаты труда.

ЛИТЕРАТУРА

1. Маркс К. Капитал: т. 3, ч. 1 / Маркс К, Ф. Энгельс. – Соч. – 2-е изд. – Т. 25, ч. 1. – 545 с.
2. Shultz T. Investment in Human Capital. – NY : L., 1971.
3. Becker S.V. Human Capital: Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. – 3rd ed. – University of Chicago Press, 1993. – 390 p.
4. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.
5. Мельничук Д. П. Теорія людського капіталу: зародження, еволюція ідей і дискусія про призначення / Д. П. Мельничук // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 2. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 154-162.
6. Чорна О. А. Сутність категорії «людський капітал» / О. А. Чорна // Проблеми підвищення ефективності функціонування підприємств різних форм власності : НАН України; Ін-т эк. пром-ти. – Донецьк, 2007. – С. 329-341.
7. Шурпа С. Я. Людський капітал: регіональні напрямки інвестування та індикатори ефективності / С. Я. Шурпа // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 2. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 642-653.
8. Гаман Г. В. Еволюція концепцій людського капіталу в процесі генезису економічного мислення / Г. В. Гаман // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 2. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 240-246.
9. Фонарьова Т. А. Галузеві особливості вартості людського капіталу в системі факторів формування ринкового потенціалу підприємства / Т. А. Фонарьова, А. Ф. Санін // Інноваційно-інвестиційні, ресурсні та управлінські складові розвитку підприємств-учасників інтеграційних об'єднань : міжнародна колективна монографія / Під заг. ред. К. Ф. Ковальчука. – Донецьк : Ландон-XXI, 2013. – 503 с. (С. 404-410).
10. Петенко И. В. Социо-эколого-экономическая среда формирования человеческого капитала / И. В. Петенко, А. В. Петенко // Формування ринкової економіки : зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток: у 2 т. – Т. 2. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 275-281.
11. Корицкий А. В. Введение в теорию человеческого капитала / А. В. Корицкий. – Новосибирск: СибУПК, 2000. – 372 с.
12. Капелюшников Р. И. Современные буржуазные концепции формирования рабочей силы: критический анализ. – М.: Наука, 1981. – 287 с.
13. Голікова Н. В. Людський капітал як фактор зростання та розвитку економіки : автореф. дис. канд. екон. наук / Н. В. Голікова. – К.: Ін-т екон. прогнозів. НАН України, 2004. – 24 с.
14. Щетинин В. П. Человеческий и имущественный капитал: общность и различие / В. П. Щетинин // МЭМО. – М. – 2003. – № 8. – С. 55-61.
15. Дятлов С. А. Теория человеческого капитала / С. А. Дятлов. – СПб.: УЭФ, 1994. – 160 с.
16. Кір'ян Т. М. Нове в теорії, методології та практиці людського капіталу / Т. Кір'ян, Ю. Куліков // Україна: аспекти праці. – К. – 2008. – № 4. – С. 26-31.
17. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
18. Антонюк В. П. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку : моногр. / В. П. Антонюк, О. І. Амоша, Л. Г. Мельцер та ін.; НАН України, Ін-т економіки пром-ти. – Донецьк, 2011. – 308 с.

19. Ушенко Н. В. Людський капітал: регуляторні механізми відтворення : Монографія. – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток, Лтд.», 2008. – 288 с.
20. Базилук А. В. Регулирование стоимостных пропорций воспроизводства рабочей силы на этапе рыночной трансформации рыночной экономики Украины : автореф. на соиск. науч. степ. д.э.н. / НИЭИ Минэкономики Украины. – К., 1994. – 34 с.
21. Сологуб О. П. Продуктивність економіки: регіональні аспекти. – К.: Знання, 1998. – 351 с.
22. Фридмен М. О свободѣ / М. Фридмен, Ф. Хайек. – М.: Социум, 2003. – 182 с.
23. Хромов М. І. Імперативи розвитку людського капіталу : монографія / М. І. Хромов. – Донецьк: Вид-во «Ноулідж», 2011. – 326 с.
24. Ланская С. П. Зарубежный опыт внедрения системы непрерывного образования / С. П. Ланская // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект : Сборник научных трудов: в 3 т. – Т. 3. – Донецк: ДонНУ, 2009. – С. 1305-1310.
25. Журавльова І. В. Управління людським капіталом підприємства / І. В. Журавльова, А. В. Кудлай. – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2004. – 568 с.
26. Синенко Н. Концепція розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 р. / Н. Синенко // Справочник кадровика. – 2006. – № 6. – С. 85-86.
27. Чечель О. М. Інвестування у розвиток людини як пріоритетний напрям формування людського капіталу / О. М. Чечель // Економіка та держава. – 2010. – № 3. – С. 86-88.
28. Хромов М. І. Сутність і особливості людського капіталу в системі соціально-економічних категорій / М. І. Хромов // Економіка і право. – 2009. – № 3. – С. 140-145.
29. Оцінка рівня капіталізації суб'єктів господарювання (методологічні рекомендації) / Інститут регіональних досліджень НАН України : Відп. ред. д.е.н., проф. М. А. Козоріз. – Львів. – 2008. – 112 с.
30. Методологічні основи оцінки рівня капіталізації суб'єктів господарювання : монографія // НАН України, Інститут регіональних досліджень; за наук. ред. М. А. Козоріз. – Львів, 2008. – 290 с.
31. Голікова Н. В. Людський капітал – ключовий фактор економічного зростання / Н. В. Голікова // Інноваційний фактор сталого економічного зростання. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2002. – 128 с.
32. Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации : Учебное пособие / Под ред. А. Л. Гапоненко, Т. М. Орловой. – М.: Изд. дом «Социальные отношения», 2003. – 184 с.
33. Климов С. М. Интеллектуальные ресурсы общества / С. М. Климов. – СПб.: ИВЭСЭП, Знание, 2000. – 168 с.
34. Поплавська Ж. Інтелектуальний капітал економіки знань / Ж. Поплавська, В. Поплавський // Вісник НАН України. – 2007. – № 2. – С. 52-62.
35. Новая постиндустриальная волна на Западе. Антология / Под ред. В. Л. Инземцева. – М.: Академия, 1999. – 632 с.
36. Edvinsson L., Malone M. S. Sntellectual Capital. Realizing. Your Company's True Value by Finding Its Hidden Brainpower. NY., Harper Business, 1997.
37. Леонтьев Б. Новая экономическая парадигма / Б. Леонтьев // Журнал для акционеров. – 2000. – № 12. – С. 37-43.
38. Грішнова О. Економічна природа і значення категорії людський капітал / О. Грішнова, Л. Тертична / Україна: аспекти праці. – 2003. – № 7. – С. 33-37.
39. Крутский М. М. Человеческий капитал / М. М. Крутский. – Л.: Издат. ЛГУ, 1991. – 120 с.
40. Mill J. Principles of Political Economy. L., 1920.
41. Fisher I. The Natural of Capital and Inkome. L. 1927.

42. Thurow L. Investment in Learning. San Francisco, 1978.
43. Ковалев В.Н. Совершенствование методов измерения трудового потенциала / В.Н. Ковалев, Е.А. Атаева. // Вісник Донецького університету економіки та права: зб. наук. пр. – Донецьк: ДонУЕП, 2005. – № 1. – С. 27-35.
44. Кримова М.О. Безперервна професійна освіта як фактор підвищення якості людського капіталу / М.О. Кримова // Вісник Донецького національного університету. – Серія В. Економіка і право. – № 1, 2010. – С. 89-92.
45. Бунтовський С.Ю. Формування системи соціально-економічного управління інноваційною працею / С.Ю. Бунтовський // Авреф. дис. на здобут. наук. ступеню к.е.н.: спец. 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Донецьк: ДонУ, 2010. – 20 с.
46. Важинська В.В. Інвестиційний розвиток людського капіталу в промисловості України. / В.В. Важинська // Автореф. дис. на здобут. наук. ступеню к.е.н.: спец. 08.00.07 – демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика. – Донецьк: ДонУ, 2010. – 20 с.
47. Беккер Г.С. Человеческое поведение: экономический подход. Избранные труды по экономической теории: Пер. с англ. / Сост., науч. ред., послесл. Р.И. Капелюшников; предисл. М.И. Левин. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 672 с.
48. Шим Джей К. Методы управления стоимостью и анализ затрат / Джей К Шим, Джоел Г. Сител. – М.: ИД «Филин», 1996. – 344 с.
49. Schultz T.W. The Economic Value of Education. – New-York: Colombia University Press. – 1963.
50. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник / Б. М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр. и доп. – М.: Норма, 2009. – 464 с.
51. Добрынин А. И. Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования / А. И. Добрынин, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова. – СПб.: Наука, 1999. – 309 с.
52. Мазин А. Л. Экономика труда: Учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда». – 2-е изд. перераб. и доп. / А. Л. Мазин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 575 с.
53. Марцинкевич В. И. Экономика человека: Учеб. пособие для высш. учеб. заведений / В. И. Марцинкевич, И. В. Соболева. – М.:Аспект Пресс, 1995. – 400 с.
54. Нестеров Л. Национальное богатство и человеческий капитал / Л. Нестеров, Г. Аширова // Вопросы экономики. – 2003. - № 2. – С. 107-112.
55. Осіпчук Т. М. Проблеми оцінювання людського капіталу / Т. М. Осіпчук // Вісник Національного університету водного господарства і природокористування: Зб. наук. праць. – Рівне: НУВГП, 2008. – С. 66-72.
56. Ведерников М. Д. Економічні моделі нормування праці за кресленнями виробів для стадії експлуатації / М. Д. Ведерников, Г. В. Гаврилюк // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – № 2 (16), 2009. – С. 36-40.
57. Сендряков В. Г. Формирование системы планово-экономических нормативов на предприятии / В. Г. Сендряков // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії (Збірник наукових праць). – № 2 (12), 2008. – С. 250-253.
58. Ковалев В. Н. Нормирование и эффективность труда в отраслях пищевой промышленности. / В. Н. Ковалев, М. Т. Кочубеева. – М.: Пищевая пром-сть, 1979. – 247 с.
59. Ковалев В. Н. Проблемы научного обоснования нормативной базы планирования производства и труда (на примере соляной промышленности): автореф. дис. на соиск. учен. степ докт. экон. наук: спец. 08.00.21 «Экономика, планирование и организация управления промышленностью и ее отраслями» / В.Н. Ковалёв. – Донецк: Ин-т экономики промышленности НАН Украины, 1987. – 32 с.

60. Крушельницька О. В. Управління персоналом : Навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – К. Кондор, 2003. – 296 с.
61. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учебник / Б. М. Генкин. – 8-е изд., пересмотр и доп. – М.: Норма, 2009. – 464 с.
62. Букович У. Управление знаниями. Руководство к действию / У. Букович, Р. Уильямс. – М.: ИНФРА-М, 2002. – 424 с.
63. Хромов М. І. Людський капітал та якість робочої сили / М. І. Хромов // Вісник Донського університету економіки та права : зб. наук. пр. / ред. кол.: В. К. Мамутов, О. І. Амоша, А. Я. Берсуцький; гол. ред. Я. Г. Берсуцький. – Донецьк: ДонУЕП, 2011. – № 2. – С. 139-146.
64. Бігдан І. А. Оцінка вартості прав інтелектуальної власності в системі управління інтелектуальним капіталом / І. А. Бігдан / Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : Збірник наукових праць. – Маріуполь: Аванті, 2010. – С. 139-146.
65. Ястремська О. М. Інтелектуальний капітал підприємства: проблеми визначення та оцінки / О. М. Ястремська, В. В. Воликов, Д. О. Ріпка // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : Збірник наукових праць. – Маріуполь: Аванті, 2010. – Т. 1. – С. 47-53.

Авторские разработки по человеческому и интеллектуальному капиталу

1. Ковалёв В. Н. Теоретические аспекты исследования человеческого капитала / В. Н. Ковалёв, Е. А. Атаева // Вісник ДонНУ. – Серія В. Економіка і право. – № 1, 2010. – С. 43-48.
2. Ковальов В. М. Методологічні підходи до визначення ефективності використання людського капіталу / В. М. Ковальов, С. М. Лисенко, І. А. Булавина, О. А. Атаєва // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. – Спец. вип.: Т. 3. Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – К.: КНЕУ, 2010. – С. 140-148.
3. Ковалев В. Н. Измерение человеческого капитала (аспекты теории и практики) / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Труд в XXI веке: Сборник материалов международной научно-практической конференции (20-22 апреля 2011 г., г. Москва). Том 1. – Тверь. Издат. «СФК-офис», 2011. – С. 88-95.
4. Ковалев В. Н. Тенденции развития человеческого капитала в Донецком регионе / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Вісник Донецького університету економіки і права: зб. наук. праць. – Донецьк: ДонУЕП, 2011. – № 2. – С. 16-22.
5. Ковалев В.Н. Человеческий капитал как стоимостная субстанция трудового капитала / В.Н. Ковалев // Капитализация предприятий: теория и практика: моногр. / под ред. д.э.н., проф. И.П. Булеева, д.э.н. Н.Е. Брюховецкой; НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти; ДонУЭП. – Донецк, 2011. – С. 297-310.
6. Ковалев В. Н. Эффективность использования человеческого капитала в структуре трудового потенциала в Донецком регионе / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // «Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону». Збірник матеріалів всеукраїнської науково-практичної конференції. – В 2-х томах. – Т. 1. – Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ, 16 грудня 2011. – Донецьк: Вид-во «Ноулдж», 2011. – С. 75-84.
7. Ковалев В. Н. Вопросы методологии стоимостной оценки человеческого капитала / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії (Збірник наукових праць). – № 3 (24), 2011. – С. 116-120.
8. Ковалев В. Н. Современные методы мониторинга состояния интеллектуального капитала / В. Н. Ковалев, В. В. Миусская // Инновационное развитие экономики России: сценарии и стратегия: Пятая международная научная конференция: М.: МГУ им. М. В. Ломоносова, Экономический факультет; 18-20 апреля 2012 г.: Сборник статей. Том 1 / Под ред. В. П. Колесова, Л. А. Тутова. – М.: ТЕИС, 2012. – С. 696-703.

9. Ковальов В. М. Роль нормування праці в оцінці людського капіталу в структурі трудового потенціалу / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва, В. О. Фролов // Аналітично-інформаційний журнал «Схід». – № 2 (116), 2012. – С. 25-29.
10. Ковалев В. Н. Капитализация затрат на человеческий капитал и трудовой потенциал / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Інноваційно-інвестиційна політика сталого розвитку регіонів України: від теорії до практики : колективна монографія в 2-томах. Т. 1 під заг. ред. К.Ф. Ковальчука. – Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2012. – С.178-193.
11. Методы комплексного исследования человеческого капитала в структуре трудового потенциала / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Формування ринкової економіки: Зб. наук. пр. – Спец. вип. Праця в ХХІ столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток. – Т. 1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 536-546.
12. Ковальов В. М. Облік накопичення вартості людського капіталу та визначення його цінності для підприємств / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва // Соціально-трудова відносина : теорія та практика. – Зб. наук. праць. – К.: КНЕУ, 2012. – № 1 (3). – С. 70-75.
13. Ковалев В. Н. Методы оценки интеллектуальной собственности как формы выражения интеллектуального и человеческого капитала / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Copyright by Wydawnictwo Naukowe Polskiego Towarzystwa Profegijologicznego institute inzynierii Bezpieczenstwa i Nayk o Pracy Uniwersytet Zielonogorski. – Zielona Gora, 2013. – S. 183-189.

3 ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКАЯ КАТЕГОРИЯ

3.1 Научные основы формирования трудового потенциала

Значение формирования и использования трудового потенциала в государстве, регионах и на предприятиях для социально-экономического развития общества неоспоримо.

Решение проблем управления трудовым потенциалом на законодательном уровне обеспечивается комплексом принятых Верховным Советом Украины законов, указов Президента, постановлений Правительства и подзаконных актов. К ним следует отнести положение относительно трудовых вопросов Основного Закона Украины – Конституции, в которой раскрывается правовой статус занятого населения, а также Кодекс законов о труде (КЗоТ) [12], где более детально рассматриваются вопросы труда и его оплаты.

К законам Украины, которые обеспечивают управление трудовым потенциалом и его оплатой, можно отнести такие: «Об оплате труда» [1]; «О собственности» [2]; «О занятости населения» [3]; «О коллективных договорах» [4]; «О налогообложении прибыли предприятий» [5, 6]; «О компенсации гражданам потери части доходов в связи с нарушением сроков их выплаты» [7, 8]; «Об индексации денежных доходов населения» [9]; «Об образовании» [10]; «Об охране труда» [11] и другие.

Но известные законодательные акты не разрешают всего комплекса проблем трудового потенциала. Часть из них устарела и не отвечает современным социально-экономическим условиям, не дает четкого определения сущности трудового потенциала, условиях его формирования и воспроизводства. В то же время, понимание сущности трудового потенциала является важным условием развития экономической теории и практики, позволяющим не только делать правильный выбор направлений исследования этой социально-экономической категории, учитывать совокупность факторов, определяющих его уровень и эффективность использования на разных уровнях управления экономикой и трудом, но и корректировать направления социально-экономической политики в государстве.

Известно, что термин «трудовой потенциал» введен в Украине в экономическую теорию и практику сравнительно недавно. Но среди ученых-экономистов и практиков до сих пор нет единства взглядов ни в определении его сущности и классификации определяющих факторов, ни в выборе показателей и методов оценки уровня и эффективности, ни в методах экономического стимулирования эффективного использования трудового потенциала.

В теоретическом отношении к вопросу определения и понимания сущности трудового потенциала и к самому труду приковано внимание многих специалистов как в Украине, так и за рубежом. И это не случайно, поскольку в последнее десятилетие он не только выделен учеными в самостоятельную категорию, но и определена его ре-

шающая роль и место в структуре экономического потенциала и производительных сил общества. Значение трудового потенциала особенно выросло в период перехода экономики Украины на рыночные условия производства, как важного фактора, который обеспечивает рост его конкурентоспособности. Удешевление продукции, которая выпускается, на основе более эффективного использования трудового потенциала является основным экономическим рычагом успешной интеграции украинского национального хозяйства в мировую экономику, особенно с переходом последней в стадию глобализации. Поэтому понимание сущности трудового потенциала с учетом разнообразия показателей, методов, обстоятельств и условий, которые определяют его величину, существенно для экономической теории и практики.

В официальных источниках сущность трудового потенциала квалифицируется таким образом: «трудовой потенциал определяется как совокупная численность граждан работоспособного возраста, которые по определенным признакам (состояние здоровья, психофизические особенности, образовательный, профессиональный и интеллектуальный уровень, социально-этнический менталитет) способны и намерены осуществлять трудовую деятельность» [12]. Но очевидно, что в подобном видении со стороны общегосударственных органов сущности трудового потенциала отражается односторонний подход к его оценке, приравниванию его к численности населения работоспособного возраста, по ряду признаков готовой к трудовой деятельности.

Здесь фактически понятия трудового потенциала и трудовых ресурсов отождествляются, они отождествляются также многими известными специалистами, которые занимаются этой проблемой.

Рассмотрим наиболее четко очерченные позиции отдельных авторов по данному вопросу. Например, профессор М. Н. Ким считает, что трудовой потенциал является основной составной частью экономического потенциала региона, общества, к которому, кроме того, причисляется производственный, научно-технический, духовный потенциал. В частности, он пишет: «Трудовой потенциал можно определить как потенциальную возможность создания материальных благ и услуг, обусловленную человеческими ресурсами» [13, с. 30-32]. В экономической энциклопедии он рассматривает трудовой потенциал как человеческие возможности, ресурсы труда, дает наиболее полную и всестороннюю характеристику работоспособного населения, принадлежащего к категории производительной силы, с законодательно установленной длительностью рабочего времени при общественно нормальной интенсивности труда, которая совпадает с величиной трудовых ресурсов. По существу эта трактовка трудового потенциала согласуется с высказываниями многих других авторов. В другом месте М. Н. Ким также сущность трудового потенциала рассматривает как максимально возможную потенциальную способность к труду индивида, предприятия, региона или страны. Она включает количественные и качественные параметры, которые определяют уровень этих способностей. И с этим утверждением автора можно согласиться, но в случае, если рассматривать не категорию трудового потенциала, а человеческого потенциала. Тем более, что качественную характери-

стику этого потенциала он выражает в таких его чертах, как физическое здоровье, социально-демографический состав населения, интеллектуально-культурный уровень, знание, умение, мотивации. Безусловно, профессор М. Н. Ким правильно и исчерпывающе характеризует человеческий потенциал со стороны экстенсивного его уровня, не касаясь его социально-экономической сущности.

Трудовой потенциал и совокупное рабочее время отождествляют и другие авторы публикаций. Как правило, в их понимании трудовой потенциал и совокупное рабочее время понятия однозначные. Отсюда методы количественной оценки уровня трудового потенциала основаны на расчетах численности рабочей силы и времени ее производственной занятости. Для этого применяются известные методы расчета указанного показателя, которые учитывают только экстенсивные факторы. Например, для оценки трудового потенциала общества ($\Phi_{п.зар.}$) используется такая формула, приведенная в работе Н. И. Есиновой:

$$\Phi_{п.зар.} = \sum_{i=1}^m \chi_i \times T_p \quad (3.1)$$

где χ_i – численность населения по группам, способного участвовать в общественном производстве ($i = 1, 2 \dots n$);

m – число групп населения;

T_p – законодательно установленная величина времени работы по группам в течение календарного периода (рассчитывается как произведение количества рабочих дней в периоде и установленной длительности рабочего дня в часах).

Относительно предприятия величину трудового потенциала (Φ_n) Н. И. Есинова рекомендует определять по формуле:

$$\Phi_n = \Phi_k - T_{н.п.} \quad (3.2)$$

или
$$\Phi_n = \chi \times D \times T_{см} \quad (3.3)$$

где Φ_k – календарный фонд времени, час.;

χ – численность работающих, чел.;

$T_{н.п.}$ – нормируемые перерывы в работе, час.;

D – количество рабочих дней в периоде;

$T_{см}$ – длительность рабочего дня, час.

Сущность трудового потенциала она раскрывает как совокупные способности к общественно полезной деятельности работоспособного населения.

В отличие от вышеприведенных характеристик сущности трудового потенциала О. С. Панкратов определяет его как совокупность трех величин: численность работоспособного населения, количество регламентированного рабочего времени, общественно необходимая интенсивность труда [15].

Попытка в трудовой потенциал включить фактор интенсивности труда приближает к пониманию его сущности, но не раскрывает её полностью. Кроме того, автор не раскрывает методику количественной оценки этого показателя. Отсюда не ясно

к чему относится трудовой потенциал: к ресурсам труда, или к совокупной общественной способности к труду (то есть численность работоспособного населения, количество рабочего времени, отработанного работоспособным населением при данном уровне интенсивности труда). Что касается методов количественной оценки общественной интенсивности труда, то они разными авторами экономических работ не раскрываются и неизвестны. Такие методы больше известны в сфере конкретного производства (на рабочем месте) и позволяют оценивать интенсивность индивидуального труда через напряженность его норм.

Поэтому, при таком методологическом подходе рабочая сила квалифицируется как способность к труду, совокупность физических и духовных сил, используемых в производстве потребительских стоимостей, которая имеет и качественную, и количественную характеристику (численность, тарифные разряды и другие показатели).

В этом аспекте определенный интерес при рассмотрении сущности трудового потенциала представляют взгляды К. С. Ремизова [16]. В частности, он рекомендовал не смешивать понятие «трудовой потенциал» и «трудовые ресурсы», «кадровый потенциал», «рабочая сила» и другие. В его понимании трудовой потенциал более ёмкое понятие, чем отмеченные выше категории, поскольку, кроме трудовых ресурсов, в трудовой потенциал включены люди, которые вышли за пределы регламентированных трудовых ресурсов.

Обычно сфера использования трудового потенциала рассматривается широко: от национального хозяйства, отрасли, региона – к предприятию; или же внутри сферы – трудовой потенциал дифференцируется по видам деятельности, профессиональным, квалификационным группам и др. Трудовой потенциал рассматривается также как экономическая категория, используемая для оценки сбалансированных ресурсов живого труда и рабочих мест. Поэтому К. С. Ремизов называл трудовым потенциалом ресурсы живого труда, а рабочие места – областью применения труда. Для этого он предлагал следующую формулу его расчета [3]:

$$T_n = Ч \times F_{\text{роб}} \times K_3 \quad (3.4)$$

где Ч – среднегодовая численность работников, чел.;

$F_{\text{роб}}$ – средняя продолжительность рабочего периода (годы, месяцы, дни, часы);

K_3 – коэффициент загрузки рабочих мест.

Качественная характеристика трудового потенциала по К. С. Ремизову определяется степенью профессиональной и квалификационной пригодности людей к выполнению работ.

Трудовой потенциал он связывал с понятием «человеческий фактор», рассматривая его в более широком аспекте как совокупность идейно-этических, социальных и психологических качеств. Плодотворность человеческого фактора, по мнению К. С. Ремизова, связана с рациональной формой организации, нормирования, оплаты труда и относится к технико-технологическим и организационным факторам. Для трудового потенциала региона важна сбалансированность численности с рабочими местами по сферам и отраслям с учетом производительности труда, сдвигов в структуре национального хозяйства и плановых показателей предприятий.

Однако, по нашему мнению, определение трудового потенциала по К. С. Ремизову ограничено и не учитывает технологический уровень производственных возможностей рабочего, требования к качеству и условиям труда. Поэтому такой подход можно отнести к оценке сущности трудового потенциала, как справедливо квалифицирует его в своей монографии Н. Д. Лукьянченко с соавторами [17], к демографическим. Эту мысль следует уточнить. Прежде всего, при рассмотрении сущности трудового потенциала нужен не индивидуальный, а комплексный подход, который включает в его характеристику не только демографическую (то есть экстенсивную) величину трудовых ресурсов, но и интенсивность, качество, производительную силу, условия труда, мотивацию. К сожалению, большинство авторов работ по трудовому потенциалу не раскрывают методов оценки последних трех категорий и их влияния на трудовой потенциал. Кроме того, трудовой потенциал не может рассматриваться как абстрактная категория, поскольку его оценка может проводиться по определенному уровню управления трудом. А интенсивность труда, качество и производительная сила, мотивация могут учитываться преимущественно на рабочем месте по нормативным показателям.

При этом К. С. Ремизов приводит такую форму баланса трудового потенциала:

Плановая потребность – всего, в частности дополнительная потребность.

Трудовой потенциал.

Недостаток – излишек.

Вполне очевидно, что в этом случае фактически автор отождествляет трудовой потенциал с численностью работников, то есть квалифицирует его сущность как экстенсивную величину. Такие факторы интенсивного характера, как плодотворность, организация, нормирование труда, техника, технология декларируются без объяснения механизма количественной оценки их влияния на уровень трудового потенциала. Не раскрывает К. С. Ремизов также методы количественного определения производительной силы труда и его влияния на уровень трудового потенциала, а также экономическую роль качества труда.

Оригинальную формулировку сущности трудового потенциала приводит в своей монографии профессор Н. Д. Лукьянченко с соавторами, которая определяет трудовой потенциал таким образом: «Трудовой потенциал – это интегральная совокупность возможностей населения к трудовой, в частности предпринимательской, инновационной активности как ее субъектов. То есть носителем трудового потенциала, учитывая стадии его формирования, развития, использования, представляется население без ограничения возрастными пределами. Под совокупностью возможностей понимается способность к творческому, производительному труду, к освоению новых знаний труда, технологий и способов трудовой деятельности, к совершенствованию своего профессионального мастерства, инновационной деятельности и тому подобное» [17, с. 11].

Поэтому считаем целесообразным акцентировать внимание на таких положениях, выраженных авторами:

1. Трудовой потенциал оценивается с точки зрения перспективного планирования, то есть постепенного перехода разных групп населения в категорию действующего трудового персонала.

2. Совокупная возможность населения к производительному труду допускает не только необходимость учитывать экстенсивную величину трудового потенциала, но и прирост его производительной силы, интенсивности, новых знаний и других характеристик, то есть по существу предусматривает комплексный подход к оценке технологических характеристик трудового потенциала.

Интересный взгляд высказал Р. А. Фатхутдинов на сущность трудового потенциала. В частности, он пишет, что для определения возможностей участия человека в экономических процессах используют понятия «потенциал человека», «трудовой потенциал», «человеческий капитал», «рабочая сила».

Потенциал человека по Р. А. Фатхутдинову – это совокупность его естественных данных (способностей), образования, воспитания и жизненного опыта [18]. В частности, он отмечает: «Трудовой потенциал – совокупность характеристик человека, которые оказываются в трудовом процессе. К характеристикам трудового потенциала человека принадлежат: здоровье; нравственность и умение работать в коллективе; творческий потенциал; активность; организованность; образование; профессионализм; ресурсы рабочего времени» [18, с. 133].

К человеческому капиталу автор причисляет совокупность характеристик человека, которые определяют производительность и могут стать источником дохода для индивидуума. По существу, автор отождествляет трудовой потенциал с человеческим потенциалом, называя его человеческим капиталом.

Важную черту трудового потенциала отмечает П. Е. Шлендер, указывая, что к моменту занятости человека трудом его потенциал можно рассматривать лишь как физиологическую и духовную работоспособность, то есть как потенциальный трудовой взнос [19].

В результате использования индивидуальной рабочей силы – трудовой потенциал превращается в реальный трудовой взнос работника, который воплощается в продукте. Следовательно, можно говорить о потенциальном и реальном состоянии трудового потенциала.

По мнению П. Е. Шлендера, трудовой потенциал работника включает:

- психофизиологический потенциал (состояние здоровья, работоспособность, выносливость и др.);
- квалификационный потенциал (уровень профессиональных знаний, трудовых навыков и умений);
- личностный потенциал (потребность в труде, отношения к труду и др.).

По существу, эти качества многие авторы включают в равной степени, как в состав человеческого потенциала, трудового потенциала, так и человеческого капитала, не разделяя эти понятия.

В количественном отношении, по мнению П. Е. Шлендера, общественный трудовой потенциал есть производным от уровня развития производительных сил

и состояния здоровья, национального образования, профессиональной подготовки, этичного воспитания, что выражает цели, конечную направленность и социально-экономические условия формирования личности. А уровень трудового потенциала П. Е. Шлендер рекомендует рассчитывать по показателю численности работающих и использованию рабочего времени, для чего предлагает формулу:

$$\Pi_{\text{общ.}} = \frac{\Phi_{\text{п.общ.}}}{t_{\text{расч.}}} \quad (3.5)$$

где $\Phi_{\text{п.общ.}}$ – совокупный фонд рабочего времени общества, чел.-час;

$t_{\text{расч.}}$ – расчетное время работы одного работника в течение года (месяца, часа).

На таких позициях стоит также А. В. Калина, которая в своей монографии рассматривает трудовой потенциал как социально-экономическую категорию, которая отражает демографический характер изменения темпов роста работоспособного населения, его возрастной и социальной структуры, в интеллектуальном, общеобразовательном и культурном развитии населения [20]. Качественную характеристику трудового потенциала она видит в степени профессиональной и квалификационной пригодности людей к выполнению работ, которая зависит от их общеобразовательной подготовки, трудовых навыков и личных способностей. Но социально-экономическая характеристика трудового потенциала остается бездоказательной.

И. К. Бондарь в состав трудового потенциала вводит, кроме того, потенциальные запасы живого труда [21], не раскрывая ни их сущности, ни методов количественного определения.

Среди факторов трудового потенциала населения Д. П. Богиня и М. В. Семькина выделяют трудовой менталитет, в котором отражаются результаты социально-экономического, культурного и духовного развития населения. Они рассматривают его как социально-экономическую категорию [22], что существенно с точки зрения понимания сущности показателя на макроэкономическом уровне. Но трудовой менталитет как совокупность национальных особенностей населения не выражает общественные отношения, характеризующие трудовой потенциал, как экономическую категорию. Многообразие взглядов на сущность трудового потенциала дополняют и другие авторы. В частности, категория трудового потенциала рассматривается по естественно-биологическим критериям (состояние здоровья), образовательно-профессиональным (уровень профессиональной подготовки), социально-потребительским компонентам (уровень оплаты труда, уровень жизни и др.) Эти особенности рассмотрены в работах М. И. Павлишина [23], А. Н. Реввы [24], С. И. Пучковой [25]. Но методы количественной оценки влияния этих факторов на эффективность использования трудового потенциала не раскрыты.

Метод оценки уровня трудового потенциала как совокупность его компонентов предложили С. Г. Радько и Г. И. Афанасьева [26]. Согласно их модели трудовой потенциал (ТП) может быть раскрыт по формуле:

$$ТП=f(K_1...K_i...K_n), \quad (3.6)$$

где K_n – компонент трудового потенциала.

В развернутом виде формула расчета (ТП) представлена как многофакторная модель (создание относительно измеряемого уровня ряда его показателей):

$$ИТП= \sum I_{з,рп} \quad (3.7)$$

где ИТП – индекс трудового потенциала;

$I_{з,рп}$ – индексы компонентов.

После того, как компоненты определены, авторы считают, что каждый из них необходимо увязать с показателями, которые в наибольшей степени их характеризуют. Ниже показан набор указанных компонентов трудового потенциала (табл. 3.1).

Таблица 3.1

Набор компонентов трудового потенциала

Индекс	Компонент	Показатель
ИЗ	Здоровье	Потери рабочего времени из-за болезней и несчастных случаев на производстве
ИО	Образование	Данные об уровне образования работников
ИВ	Возраст	Средняя выработка работника возрастной группы
ИСП	Стаж работы	Коэффициент текучести по стажу
ИП	Профессионализм	Средний тарифный разряд работников
ИН	Нравственность	Процент потерь рабочего времени через нарушение трудовой дисциплины
ИТП	Творческий потенциал	Количество инициативных предложений
ИО	Опыт	Уровень заработной платы
ИОТ	Ответственность относительно труда	Величина прироста полезно используемого времени
ИС	Симпатии	Стремление окружения видеть конкретного работника на руководящей должности
ИУР	Удовлетворенность работой	Наличие (отсутствие) стремления работника покинуть данное место работы
ИК	Конфликтность	Количество конфликтных ситуаций
ИСТ	Стремление к труду	Количество перевыполненных заданий
ИПС	Предпринимательские способности	Оценка предпринимательских способностей управленческого и среднего состава
ИРТ	Рентабельность труда	Рентабельность

Однако, как справедливо считают сами авторы, можно лишь отслеживать изменение приоритетных компонентов и своевременно принимать меры для решения (или предотвращения) нежелательных для предприятия ситуаций.

Если же возможно найти показатели измерения указанных элементов в общей оценке уровня трудового потенциала они будут несопоставимы. Шагом вперед на

пути обеспечения сопоставимости в оценке сущности и показателей трудового потенциала можно считать представление о нем профессора Б. Г. Шелегеда с соавторами [27], которые рассматривают трудовой потенциал региона как комплексный показатель (ТПк), равный умножению количественных и качественных его показателей. Для расчета они предлагают формулы:

$$ТП_k = ТП_{кол} \times ТП_{кач} \quad (3.8)$$

где $ТП_{кол}$ – количественный показатель уровня трудового потенциала;

$ТП_{кач}$ – качественный показатель уровня трудового потенциала.

$$ТП_{кол} = Ч_{тр} \times \Phi \times З \quad (3.9)$$

где $Ч_{тр}$ – численность трудовых ресурсов, чел.;

Φ – фонд рабочего времени, час.;

$З$ – часовая оплата труда, грн.

$$ТП_{кач} = \frac{\sum_{i=1}^n K_i \times u_i}{\sum_{i=1}^n u_i} \quad (3.10)$$

где K_i – уровень i -го показателя качественной характеристики трудового потенциала;

n – число компонентов качественной характеристики трудового потенциала;

u_i – весовой коэффициент значимости компонента качественной характеристики трудового потенциала.

Для определения качественного уровня трудового потенциала региона Б. Г. Шелегеда выделяет такие показатели:

1) уровень производительности труда ($K_{пр}$);

2) уровень инфляции ($K_{инф}$);

3) уровень заработной платы ($K_{зп}$);

4) уровень переподготовки кадров ($K_{пк}$);

5) уровень безработицы ($K_{б}$);

6) уровень текучести кадров ($K_{тк}$);

7) уровень продолжительности работоспособного возраста ($K_{тв}$).

При этом она рекомендует учитывать коэффициент синергии (B), который определяется как отношение реальных трудовых ресурсов к эталонному уровню. Эффект синергии выражается как дополнительный эффект совместимых действий (эффект творческого взаимодействия компонентов или, проще: за счет совместимой кооперации труда индивидуальных трудовых потенциалов). Согласно указанной интерпретации автор применяет для оценки количественного уровня трудового потенциала (ТПк) такую формулу:

$$ТП_k = ТП_{инт} \times B \quad (3.11)$$

где $ТП_{инт}$ – интегральный показатель трудового потенциала;

B – коэффициент синергии.

Для практического использования при оценке трудового потенциала региона предложен упрощенный вариант методики. В частности, она раскрыта на примере Донецкого региона и рассчитывается по формуле:

$$ТП_k = Ч_{тр} \times B \times Z_{с.р.} \quad (3.12)$$

где $Ч_{тр}$ – среднегодовая численность промышленно-производственного персонала, чел.;
 $Z_{с.р.}$ – среднегодовая зарплата в отчетном периоде, тыс. грн.

$$B = \frac{Ч_{ппп.о} - Ч_{ппп.б}}{Ч_{ппп.б}} + 1 \quad (3.13)$$

где $Ч_{ппп.о}$ – среднегодовая численность промышленно-производственного персонала в отчетном периоде, тыс. чел.;

$Ч_{ппп.б}$ – среднегодовая численность промышленно-производственного персонала в базисном периоде, тыс. чел.

Анализируя данную методику оценки уровня трудового потенциала, указанных выше авторов, необходимо обратить внимание на следующее:

1. Присутствие в формуле расчета показателя часовой платы труда ($ТП_k$) свидетельствует о том, что авторы сделали попытку количественной оценки трудового потенциала через уровень фонда заработной платы. Такой подход заслуживает определенного внимания, так как показатель зарплат отражает влияние на $ТП_k$ большинства из названных выше факторов и обеспечивает сопоставимость расчетов на разных уровнях управления экономикой.

2. Использование же коэффициентов качественной характеристики анализируемого показателя (как относительных показателей) интересно, но, к сожалению, в данной работе указанные методы расчета величины качественного уровня трудового потенциала не раскрыты.

3. Правильность расчета и использования коэффициента синергии по соотношению фактической численности работников базисного и отчетного периодов вызывает сомнение, поскольку результат общественной кооперации труда, который определяет ее эффективность, не может выражаться только в изменении массы труда, без учета выработки, интенсивности и качества труда.

Поэтому, нами рассматривается эффективность труда с точки зрения ее нормирования, а нормы труда – как эталон, сравнительно с которым может проводиться оценка эффективности труда, то есть функционирование индивидуального трудового потенциала на рабочем месте. Именно в научно обоснованной норме труда регламентируется прогрессивный, реальный уровень трудового потенциала, напряженность его использования и качество труда. Такой методический подход будет приемлемым, поскольку норма труда отражает производственные условия конкретного рабочего места, а через двойственную природу труда отражает социально-экономические условия функционирования рабочей силы, то есть выражает ее общественный характер.

Несколько другие взгляды на сущность трудового потенциала высказал В. И. Кулийчук [28], который считает условиями реализации и повышения трудового потен-

циала отдельного работника производственную среду, в которой выявляются элементы их трудового потенциала, взаимосвязь составляющих трудового потенциала и эффективности труда, мотивационные и организационно экономические факторы, влияющие на качество трудового потенциала.

Следует акцентировать внимание на связи трудового потенциала и рабочего места, без которого трудовой потенциал, а точнее человеческий потенциал, не может быть реализован без учета процесса труда, а поэтому его трудно считать трудовым потенциалом. Таким образом, из проведенного обзора известных взглядов на сущность трудового потенциала становится очевидным, что большинство авторов экономических исследований рассматривают сущность этой категории как совокупное рабочее время трудовых ресурсов, при определенном уровне интенсивности и качества труда. По существу, с такой позицией можно было бы согласиться при условии, что экономической науке известны методы количественной оценки абсолютного уровня трудового потенциала, которые учитывают его основные составляющие: длительность труда (совокупное рабочее время), его общественную интенсивность, качество и производительную силу и мотивацию, а также количественного выражения меры общественных отношений. Но методики комплексной оценки указанных факторов до этого времени не разработаны, а известные из них основываются на отдельных показателях, которые имеют разные размерности. Из-за этого они, возможно, могут быть применимы для оценки показателей человеческого потенциала в локальных условиях конкретного рабочего места. Поэтому возникает необходимость в разработке и совершенствовании методов, которые бы одновременно учитывали влияние на уровень и эффективность трудового потенциала длительности труда, его интенсивности, качества, производительной силы, условий, мотивации и производственных отношений. И здесь, очевидно, правы те авторы экономических работ, которые пытаются для этих целей использовать оплаченную часть труда, эквивалентную воспроизведенному уровню рабочей силы. Как таковой критерий может выступать заработная плата в структуре производственных ресурсов и внутреннего валового продукта с учетом отчислений в социальные фонды и расходов на учебу персонала, но только на воспроизведенном уровне человеческого капитала. В таком случае эти методы могут обеспечивать достоверность и сопоставимость показателей на разных уровнях управления трудом.

При этом возникает возможность обосновывать понятия трудового потенциала с учетом следующих научных положений:

1. Сущность трудового потенциала определяется показателями и методами оценки его уровня. Но большинство специалистов к этим показателям трудового потенциала причисляют только численность работоспособного населения и совокупный фонд его рабочего времени. По существу, мы видим, что здесь отождествляется трудовой потенциал с человеческим потенциалом, численностью рабочих и их рабочим временем.

2. Приоритет отводится потенциальным возможностям трудовых ресурсов.

3. Трудовой потенциал является основным элементом производственного потенциала.

4. Выделяется четыре уровня оценки трудового потенциала: рабочего места (человека); предприятия; региона или отрасли и национального уровня, совокупная величина которого выше суммы индивидуальных трудовых потенциалов в результате влияния общественного разделения и кооперации труда.

5. Интенсивная величина трудового потенциала определяется такими факторами: профессиональной подготовкой, физическим здоровьем, социально-демографическим составом населения, его интеллектуально-культурным уровнем; мотивацией труда, общественной напряженностью и качеством труда и др.

6. Трудовой потенциал национального уровня рассматривается как социально-экономическая категория (с учетом трудового менталитета и социально-общественных отношений).

7. В результате производственного использования потенциальный уровень ресурсов труда превращается в реальный уровень.

В правильном понимании сущности трудового потенциала важное значение имеет выбор показателей, методов оценки уровня и эффективности его использования, а также классификации определяющих факторов.

Из всех видов потенциалов, которые рассматриваются обычно в экономической литературе (трудовой, производственный, экономический, научный, научно-технический, промышленный и другие), наиболее существенно влияет на экономику страны производственный потенциал предприятия, который является низшим звеном национального хозяйственного комплекса, где создаются материальные блага и социально-трудовые отношения. Именно на предприятиях реализуются принципы экономической заинтересованности в трудовой деятельности, особенно в условиях переходного периода к рыночным методам ведения хозяйства, когда преимущественно используются показатели, которые выражают конкурентоспособность производства: качество, уровень производственных затрат и экологическую его безопасность. Важным является обеспечение уровня прибыли, достаточной для расширенного воссоздания производственного потенциала. При этом масса прибыли становится основным показателем оценки эффективности его использования.

На разных уровнях управления экономикой в оценке уровня и эффективности использования трудового потенциала важным является выбор комплексного показателя, его измерения. В последнее время в теории и практике все чаще высказываются взгляды относительно использования уровня заработной платы и социальных отчислений в качестве показателя измерения трудового потенциала. В связи с этим следует обратить внимание на то, что, например, В. А. Панков [29] выделяет понятие «потенциал личности», уровень которого определяется с учетом нового стиля управления персоналом. Этот стиль, по мнению Джона Уитмора, определяется собственной производительностью и эффективностью «коучингом» [30]. В. А. Панков также выделяет интеллектуальный потенциал предприятия, основанный на биоинжиниринге. Методами реализации сложной целеустремленной программы повышения интеллектуального потенциала предприятия является, по его мнению, первичная учеба работников; переподготовка кадров; обучение работников нескольким профессиям;

производственно-экономические курсы обучения основных профессий; непрерывная учеба; курсы целевого назначения; курсы адаптации; гибкость учебных планов и обеспечения специализации специалистов в соответствии с текущими и перспективными планами развития производства. Расходы на указанные цели должны быть также включены в стоимость трудового потенциала.

По мнению В. А. Панкова, интеллектуальный потенциал можно рассматривать как важную составляющую трудового потенциала, которая определяет качественную его характеристику.

Практическим воплощением указанных выводов стало внедрение в публичном акционерном обществе «Новокраматорский машиностроительный завод» (ПАО «НКМЗ») корпоративной системы повышения интеллектуального потенциала на основе совершенствования методов профессионального образования. Именно в ПАО «НКМЗ» накоплен значительный опыт из реформирования системы профессионального образования, подготовки и переподготовки работников, что в значительной степени обеспечивает выживаемость предприятия в условиях рыночного производства и экономического кризиса, повышения его конкурентоспособности, совершенствования социально-трудовых отношений и решения других экономических проблем. Этот опыт, созданная структура и система обучения может рассматриваться как важный рычаг повышения уровня и эффективности использования трудового потенциала. Стратегические направления совершенствования этой системы ведения хозяйства, которые раскрыты также в работе Г. М. Скударя и его соавторов, могут быть использованы другими предприятиями Донецкого региона [31]. Конспективно их сущность заключается в следующем:

1. Система производственно-экономического обучения кадров должна постоянно действовать.

2. Структура управления системой учебы органично вписывается в структуру управления акционерного общества, которое имеет корпоративный характер социально-трудовых отношений.

3. Непосредственное руководство системой производственно-экономического обучения кадров осуществляет заместитель генерального директора по экономическим вопросам, в ведении которого находится отдел организации производственно-экономической учебы кадров (ООПЭУК), который обеспечивает их непрерывную учебу в соответствии с потребностями производства в условиях рынка.

4. Другие службы ПАО «НКМЗ» обеспечивают условия эффективного функционирования системы. В частности:

1) служба главного инженера обеспечивает методическое управление системой, создает учебно-методическую базу, обеспечивает утверждение учебно-методической документации;

2) служба помощника генерального директора по кадрам обеспечивает потребность в кадрах, определяет перспективу общеобразовательной подготовки кадров;

3) отдел (ООПЭУК) выполняет функции планирования, организации, методического и материального обеспечения учебного процесса, учета и контроля, регулирования системы, а также ее эффективного стимулирования;

4) в структурных подразделениях ПАО «НКМЗ» осуществляется непосредственно процесс учебы.

Таким образом, трудовые ресурсы, профессиональный уровень которых повышается на основе эффективной постоянно действующей системы, по опыту ПАО «НКМЗ» и применения рациональной мотивационной системы становятся существенным способом развития трудового потенциала. В свою очередь на уровень трудового потенциала влияет совокупность других факторов. Поэтому важно их классифицировать с учетом разных позиций ученых.

Попытку дать сравнительно полную схему классификации факторов трудового потенциала сделала А. В. Калина в своей монографии [20]. Она выделила две основных их группы: экстенсивную и интенсивную. К экстенсивным она отнесла факторы демографического характера. Их количественную оценку автор предложила проводить по ресурсам труда и фонда рабочего времени, поскольку они характеризуют трудовую активность населения.

Интенсивные факторы А. В. Калина классифицирует по двум группам:

1. Социально-экономические факторы, качественная оценка которых определяется длительностью рабочего времени, интенсивностью труда, обогащенного знаниями, которые имеют творческое содержание. К ним она причисляет: работоспособное население по группам работающих, что выражает структуру экстенсивной части трудового потенциала и не может квалифицироваться как группа интенсивных факторов (производительной силы труда).

2. Техничко-экономические и организационные факторы, которые определяют экономию рабочего времени, повышение производительности труда; научно-технический прогресс; структура народного хозяйства; отраслевая структура материального производства; развитие производства без прироста численности персонала; стимулирование экономики труда.

Рассматривая эту схему классификации технико-экономических факторов более оправданным было бы выделить социально-экономические факторы в отдельную группу. В неё можно было бы включить структуру национального хозяйства, систему оплаты и стимулирования труда. Рост производительности труда или производства без сокращения численности работников, уже сами по себе являются показателями измерения уровня эффективности использования трудового потенциала, поэтому не могут квалифицироваться как его фактор.

Таким образом, схема классификации факторов по А. В. Калине требует уточнения с использованием другого классификационного подхода.

По поводу методов оценки и классификации интенсивных факторов, которые определяют уровень производительной силы труда, также отсутствует единство взглядов. Например, Н. И. Есинова к этой группе относит социальные условия жизни, которые следовало бы классифицировать по признаку социально-экономических условий. При этом она рекомендует дифференцировать эти факторы по подгруппам, которые положительно или отрицательно влияют на производительность труда. Однако последнюю группу факторов можно рассматривать лишь в контексте сравнения

разных объектов исследования между собой и как причину снижения фактического, а не планового уровня производительности труда. Сюда же Н. И. Есинова причисляет и резервы производительности труда, связанные с потерями рабочего и машинного времени [14].

Вопрос выбора факторов, которые определяют уровень трудового потенциала рассматривают также другие авторы. В. И. Примак [32] для учета влияния на трудовой потенциал выделяет такие его признаки: демография, занятость, активность, профессионализм, образование, научный потенциал, здоровье, экология и нравственность. Т. Г. Пещак выделяет только один фактор, влияющий на трудовой потенциал: занятость работоспособного населения [33]. Н. В. Черноморченко рассматривает трудовой потенциал как численность работоспособного населения, его поло-возрастную структуру и численность безработных [34]. По Т. В. Хлоповой [35], компонентами трудового потенциала являются: профессионально-квалификационный потенциал (профессионализм, образование, стаж работы, уровень квалификации); психофизические показатели (пол, возраст, состояние здоровья, стрессоустойчивость); мотивационный фактор (удовлетворенность работников трудом, структура мотивов, профессиональный рост).

И. И. Бажан рассматривает трудовой потенциал, с одной стороны, как возможную трудовую дееспособность, его ресурсные возможности в сфере труда [36], а с другой – как экономическую категорию. И в этом качестве трудовой потенциал характеризуется на макроуровне. При этом он выделяет три основных фактора, которые непосредственно влияют на трудовой потенциал, : численность экономически активного населения, уровень общего и специального образования и состояние здоровья. Остальные факторы, по его мнению, влияют на трудовой потенциал опосредствовано, через указанные выше три фактора. Такая точка зрения хотя и существует в экономической литературе, однако не оставляет места для таких объективных условий производства, как совершенство техники и технологии производства, эффективность использования которой лишь усиливается уровнем образования в конкретных условиях.

Интересное мнение выразила В. О. Джаин, рассматривая уровень трудового потенциала региона с позиции затратного метода (Q) [37]. Для расчетов она предложила такую формулу:

$$Q=R+mR-y, \quad (3.14)$$

где R – совокупные расходы, связанные с формированием, поддержкой и развитием трудового потенциала;

m – средняя норма прибыли на вложенный капитал, которая определяется на уровне банковской учетной ставки;

y – экономический убыток от недоиспользования трудового потенциала в связи с загрязнением окружающей среды.

В данном случае это предложение следует рассматривать как метод стоимостной оценки уровня трудового потенциала по показателям затрат на человеческий капитал и прибыли за вычетом убытков. Однако приведенная схема классификации

факторов свидетельствует о более расширенном подходе ее автора к категории индивидуального трудового потенциала, поскольку в его структуру она включает: физиологический потенциал (физическое развитие, здоровье, тип нервной системы); интеллектуальный потенциал; образовательный потенциал (общеобразовательный, профессионально-квалификационный); культурно-личный потенциал.

С такой позицией переплетается подход к оценке трудового потенциала, используемый в американской практике, когда рассматривается человеческий капитал. При этом применяется два метода: расчеты уровня затрат на подготовку кадров и определение полезности (эффективности инвестиций на подготовку кадров) [38].

Указанный подход объединяет расходный и результативный методы оценки уровня трудового потенциала, который не может не представлять научного интереса для анализа уровня и динамики показателя. Однако следует учитывать, что на практике использование такого метода затруднено из-за отсутствия статистической отчетности относительно указанных показателей и глубины накопления таких данных. Понимая это, автор уточнил предложенную методику расчета трудового потенциала (R), введя в нее длительность периода проведения расходов i -го вида (t), для чего рекомендует такую формулу [38]:

$$R = \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^t C_{ij}, \quad (3.15)$$

где C_{ij} – расходы i -го вида, связанные с формированием, воссозданием и развитием трудового потенциала работника, которые осуществляются в j -ом году расчетного периода;

n – количество видов затрат на формирование, воссоздание и развитие трудового потенциала.

Следует отметить, что затратный и результативный метод оценки функционирования трудовых ресурсов чаще применяется в развитых зарубежных странах, поскольку такая оценка связана с выявлением прибыльности от развития трудового потенциала. Другую схему классификации факторов приводит О. В. Анненкова [39]. Предложенная ею группировка факторов состоит из таких элементов:

1. Внешние факторы. Они отражают социально-экономическую направленность реформ, которые влияют на развитие машиностроения.

2. Внутренние факторы. Они направлены на повышение эффективности машиностроительных предприятий и разделяются на:

- социально-трудовые;
- информационные (использование информационных технологий);
- социально-психологические.

Автор утверждает, что эта система факторов позволяет комплексно подойти к решению проблемы формирования трудового потенциала, развивает взаимосвязь интеллектуального капитала с внедрением инноваций.

Рассматривая трудовой потенциал как использование трудовых ресурсов, Л. В. Шаульская предложила схему классификации показателей, которые характеризуют его:

а) демографический – поло-возрастное распределение работоспособного занятого населения (структура трудовых ресурсов, экономическая нагрузка на работников, тенденции воссоздания трудового потенциала, миграционное движение);

б) интеллектуальные – направления профессиональной подготовки, образовательный уровень подготовки, умственные, творческие, предпринимательские способности, профессиональный опыт, квалификация;

в) социальные – коммуникативные навыки, ценности и мотивационные ориентации, уровень социальной защищенности, активность, нравственность, общая культура, религиозность, менталитет;

г) психофизиологические – состояние здоровья, темперамент, ответственность, настойчивость, психические черты;

д) экономические – тенденции занятости и безработицы, уровень жизни, условия организации и оплаты труда, использования рабочего времени, состояние здравоохранения [40, с. 50].

Следует отметить те позитивные черты данной схемы классификации показателей, которые позволяют выбрать направления улучшения социально-экономической политики развития регионов и выявления резервов эффективного использования их трудового потенциала. Такой методологический подход побуждает также к поиску сопоставимых показателей оценки динамики изменения общего уровня трудового потенциала, эффективности его функционирования и использования.

Ценность предложенной схемы Л. В. Шаульской также подтверждается предложенной схемой группировки методов проведения исследований из выявления региональных особенностей управления трудовым потенциалом. Схема имеет следующую структуру:

Система управления трудовым потенциалом (ТП):

- 1.1. Формирование ТП.
- 1.2. Распределение ТП.
- 1.3. Использование ТП.

Показатели качественной и количественной оценки трудового потенциала:

2.1. По системе формирования ТП:

- а) численность, плотность населения, распределение по территории области;
- б) уровень рождаемости, смертности, естественный прирост, сальдо миграции, коэффициент преступности;
- в) распределение населения по возрасту (в соответствии с работоспособностью);
- г) промышленный потенциал региона (динамика объемов промышленного производства).

2.2. По системе распределения ТП:

- а) кадровый состав, распределение по уровню образования, нагрузки на одно свободное рабочее место;
- б) уровень экономической активности, занятости, безработица, длительность безработицы, трудоустройства безработных;

2.3. По системе использования ТП:

- а) использование рабочего времени, динамика производительности труда, текучесть кадров;
- б) состояние охраны труда, условия труда, травматизм;
- в) динамика среднемесячной зарплаты, состояние выплаты зарплаты в регионе.

Цель и результат исследования:

3.1. По системе формирования ТП :

- а) возможности рационального распределения и использования рабочей силы;
- б) тенденции воссоздания ТП; демографическая нагрузка на работоспособное население.

3.2. По системе распределения ТП:

- а) соответствие кадрового состава потребностям рынка труда;
- б) перспективы развития рынка труда, действенность системы социальной защиты, предупреждения безработицы.

3.3. По системе использования ТП:

- а) эффективность использования ТП;
- б) уровень качества трудовой жизни;
- в) условия воссоздания ТП.

Бесспорно, данная схема представляет научный и практический интерес и может быть использована для совершенствования системы управления трудовым потенциалом и классификации его факторов. В ней, однако, приведены такие элементы системы управления трудовым потенциалом, как развитие и стимулирование. В схеме также раскрыты основные показатели количественной и качественной характеристики трудового потенциала на уровне региона, которые предназначены для выбора направлений его регионального развития. И потому вполне понятно, что схема не предусматривает характеристику и методы оценки таких важных факторов, как интенсивность, производительная сила, качество, условия труда и эффективность использования на уровне рабочего места и предприятия, где эти факторы определяются.

Включение в схему классификации факторов, которые влияют на трудовой потенциал, действие которых сказывается на локальных уровнях управления экономикой и трудом, а именно: на рабочем месте и предприятии, мы склонны относить к комплексному направлению или научному подходу в исследованиях его уровня и состава.

Поэтому, исходя из проведенного анализа существующих взглядов экономистов и разных подходов к классификации факторов, которые влияют на трудовой потенциал, мы предлагаем группировку классификационных признаков, включенных в принципиальную схему классификации факторов, которые определяют сущность не трудового, а человеческого потенциала, систему мероприятий эффективного его использования (рис. 3.1).

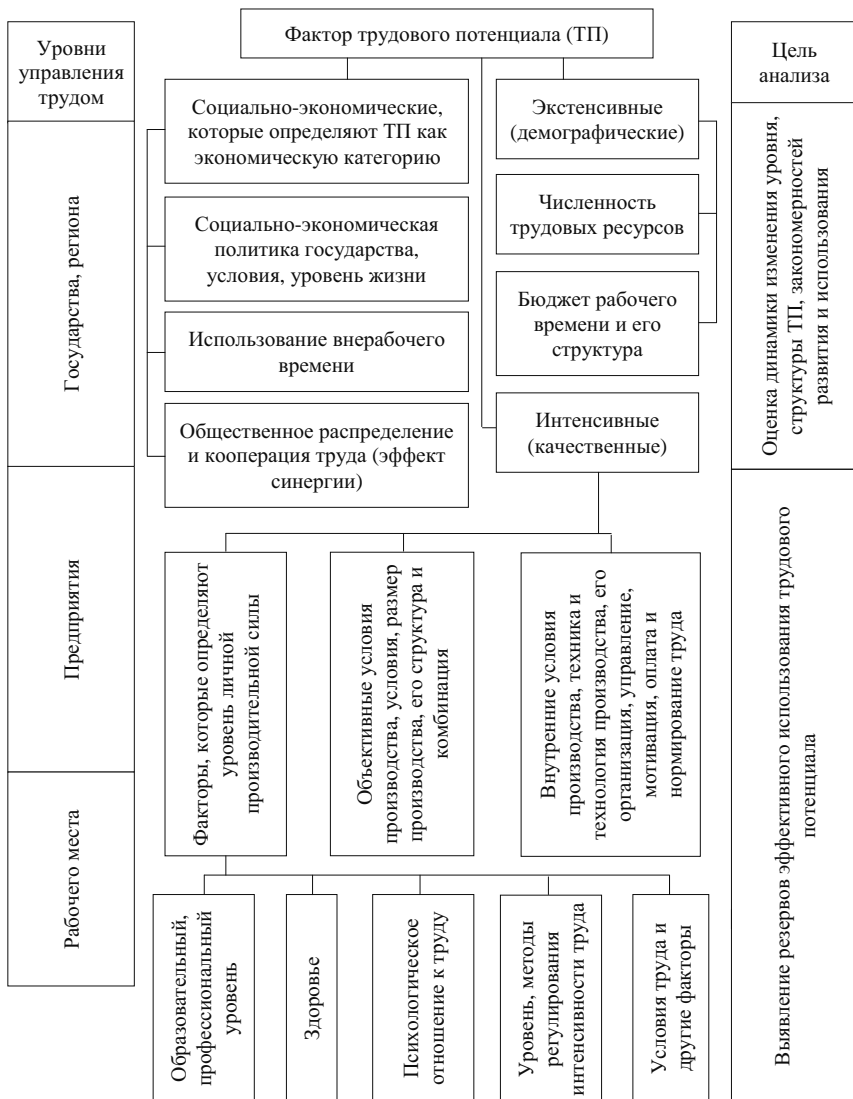


Рис. 3.1. Классификация факторов, которые определяют человеческий потенциал по уровням управления экономикой и трудом

Как видно из рис. 3.1, предложенная схема классификации содержит следующие элементы:

1. Цель анализа (выявление резервов обеспечения эффективного функционирования трудового потенциала или оценка динамики изменения его уровня, структуры, закономерностей развития, использования и стимулирования).

2. Уровень управления экономикой и трудом. В этом аспекте целесообразно выделять четыре взаимосвязанных уровня, что вытекают друг из друга, (рабочее место, предприятие, регион или отрасль, государство):

1) рабочее место, где формируются факторы качественной характеристики трудового потенциала;

2) предприятие, регион, отрасль, национальное хозяйство, где формируются факторы количественной оценки трудового потенциала (рабочая сила как экстенсивная величина труда, эффект синергии).

3. Социально-экономические признаки, которые характеризуют трудовой потенциал как экономическую категорию.

4. Технологические признаки, которые характеризуют человеческий потенциал как технологическую категорию, которая функционирует на рабочем месте.

5. Виды факторов:

1) экстенсивные факторы (демографические), влияние которых отражается на формировании трудовых ресурсов на высших уровнях управления экономикой и трудом;

2) интенсивные факторы (производственные возможности), влияние которых отражается на человеческом потенциале на рабочем месте.

6. Методы оценки эффективности использования человеческого потенциала.

7. Система управления человеческим потенциалом на стадии развития, использования, стимулирования.

8. Показатели оценки (натуральные, стоимостные, относительные).

Следует учитывать, что в системе уровневого управления трудовым потенциалом в экономической литературе нередко уровень рабочего места также игнорируется, что не справедливо.

Таким образом, на основании сопоставления различных точек зрения ученых, можно сделать следующие выводы:

Преобладающее число сторонников в среде ученых раскрывает сущность трудового потенциала как совокупность качеств человека, образующих его производительную силу, таких как знания, опыт, профессионализм, здоровье, личностные моральные качества и др. В этом случае такие классификационные признаки совпадают с теми, которые многими приписываются человеческому потенциалу или человеческому капиталу. При такой интерпретации сущности трудового потенциала его понятие ничем не отличается от понятия человеческого потенциала или капитала.

В этом аспекте человеческий потенциал и человеческий капитал рассматриваются вне сферы трудовой деятельности человека, где проявляются общественные социальные отношения, поэтому относить его качества к трудовому потенциалу неправомерно.

Многочисленные качества, которые приписываются трудовому потенциалу, а также методы его количественной оценки не позволяют оценивать трудовой потенциал как определенную категорию и не обеспечивает сопоставимости показателей его оценки в процессе анализа уровня трудового потенциала как целостной категории на различных уровнях управления экономикой и трудом.

В экономической литературе преобладает демографическая концепция формирования трудового потенциала, поэтому его уровень сторонники этой концепции предлагают оценивать по численности занятого населения с учетом затрат рабочего времени, т.е. используя экстенсивный путь развития трудового потенциала, что искажает его сущность и научное понимание как экономической категории и двойственной природы.

Но, пожалуй, основным недостатком этой концепции трудового потенциала является игнорирование социально-общественной функции трудового потенциала, т.е. игнорирование влияния производственных отношений на использование производительных сил человека в структуре трудового потенциала.

Поэтому тезис приверженцев демографической концепции об отнесении трудового потенциала к экономической категории остается бездоказательным.

3.2 Развитие концепции трудового потенциала

Как известно, за сравнительно короткий промежуток времени теоретическое понимание и практическое развитие науки о трудовом потенциале получили ускоренное развитие. И это не случайно и исторически доказано, потому что только труд обеспечил невиданный скачок человеческого развития, превратил ресурсы Земли в осязаемый источник процветания. Отсюда только единение живого и овеществленного труда в производственном процессе может раскрывать экономическую сущность трудового потенциала, а не только личностные качества человека, как об этом известно в экономической литературе. И коль экономическая наука трактует трудовой потенциал как экономическую категорию, то он и должен выступать в этом качестве носителем общественных производственных отношений. По существу, различные позиции ученых и привели к появлению различных концепций формирования трудового потенциала. В обобщенном виде характеристику этих концепций наиболее полно раскрыл научный коллектив под руководством профессора А. М. Колота в своем монументальном труде [60, с. 264-272], согласно которому выделено 6 школ, раскрывающих сущность совокупного трудового потенциала. В частности, к ним отнесены: факторная, демографическая, ресурсная, политэкономическая, системная и этимологическая концепции.

Однако, основным критерием, объединяющим эти концепции, является трактовка сущности категории трудового потенциала личности, под которой обычно понимается его индивидуальная производительная сила, выраженная такими качественными характеристиками человека, как здоровье, выдержка, тип нервной системы, его физический и психологический потенциал, уровень образования, профессиональной

подготовки, трудовых навыков, умения, опыта, мотивированности и других личностных качеств.

Наибольшее распространение в Украине получила демографическая концепция, которая предусматривает методологию качественной оценки совокупного трудового потенциала по показателям численности трудовых ресурсов и затрат рабочего времени. Такой метод оценки следует причислить к экстенсивным, ибо при этом не учитываются такие качественные критерии как интенсивность, качество, условия, мотивированность труда и его производительная сила с учетом его фондовооруженности.

Фактически уровень трудового потенциала, который оценивают сторонники указанных концепций, является не трудовым потенциалом, а потенциалом личности (человека) и в такой интерпретации не может являться экономической категорией, так как не выражает производственные отношения в трудовом процессе.

По существу на такой позиции также стоит видный российский ученый, профессор Б. М. Генкин [61], который рассматривает трудовой потенциал личности по его качественным характеристикам.

Попытку систематизировать различные подходы ученых к оценке сущности и элементов трудового потенциала сделала Н. Шишпанова [41]. В разработанной ею схеме классификации систематизированы пятнадцать различных подходов к оценке трудового потенциала, которые относятся к той или иной его концепции. В указанной схеме отражены взгляды на сущность трудового потенциала таких авторов, как Б. А. Райсберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева [42], Т. И. Заславская [43], А. С. Семенов [44], О. И. Здоровцов [45], Л. Т. Шевчук [46], Е. А. Гришнова [47], О. М. Бородина [48], И. И. Лукинов [49], С. И. Пирожков [50], В. Г. Костаков [51], И. О. Джаин [52], М. И. Долишний [53], С. Р. Пасека [54], В. К. Врублевский [55], Р. П. Колосова [56], В. Г. Акулов [57], Г. П. Сергеева [58], В. В. Оникиенко [59] и др.

Их концептуальные подходы обобщены в табл. 3.2.

Таблица 3.2

Систематизация научных подходов по определению сущности трудового потенциала

Подход к определению сущности трудового потенциала	Трактовка
1	2
Социально-демографический	Сущность трудового потенциала рассматривается в связи между воспроизводством и использованием трудового потенциала населения, основным звеном которого является роль и место отдельных поколений в его функционировании
Демографически-экономический	Предусматривает объединение демографического и экономического подходов и обосновывает влияние демо-экономических параметров населения на формирование трудового потенциала

1	2
Экономический	Предусматривает рассмотрение трудового потенциала как составляющую экономического потенциала, который является формой проявления человеческого фактора
Социальный	Этот подход связан с «очеловечиванием» трудового потенциала, что представляется новым направлением в его исследовании и который присущ экономическим работам последних лет
Политэкономический	Рассмотрение трудового потенциала как совокупного работника в соединении с производительными силами
Трудоресурсный	Трудовой потенциал рассматривается как ресурс труда, в единстве количественной и качественной оценки
Ресурсно-производственный	Трудовой потенциал, как предельная величина возможного участия трудящихся в производстве с учетом их психофизиологических знаний и накопленного опыта
Ресурсно-маржинальный	Прослеживается в работах Л. Шевчук и состоит в рассмотрении трудового потенциала как предельного количества и качества запасов труда в конкретных условиях геотерриториально-часовых координат, которыми владеет человек, группа людей, общество
Конкурентоспособный	Изучение трудового потенциала через выявление его потенциальных и реальных конкурентных преимуществ на различных экономических уровнях и возможностей их реализации на рынках труда
Ментально-ценностный	Изучение трудового потенциала посредством присущих ему носителей трудового менталитета и ценностных ориентаций
Системный	Рассмотрение трудового потенциала как системы динамичной во времени и пространстве благодаря изменчивости количественных и качественных его характеристик и окружающей среды
Комплексный	Многоаспектное рассмотрение трудового потенциала на разных экономических уровнях с учетом комплекса различных влиятельных факторов и условий внешней среды
Этимологический	Подход, в котором трудовой потенциал определяется как трудовые возможности населения. Он базируется на этимологическом содержании слова «потенциал»
Деятельностный	Предусматривает рассмотрение интеллектуальной компоненты трудового потенциала, процессов формирования социального интеллекта и духовной роли интеллектуальной элиты в действиях общества и его инновационной деятельности, создания и использования интеллектуальной собственности, человеческого капитала и его духовно-информационной сущности
Интегральный	Интегральная оценка количественных и качественных характеристик экономически активного населения

На основе рассмотрения раскрытых в табл. 3.3 различных подходов к оценке трудового потенциала красной нитью проходит его характеристика как совокупного работника, его производительной силы, знаний, опыта, интеллектуальных и духовных качеств, проявляющихся в конкурентоспособности на рынке труда.

На основе обобщения различных точек зрения на сущность трудового потенциала Н. Шишпанова дает своё определение и раскрывает его сущность: «... как комплексную категорию, которая отражает интегральную совокупность количественно-качественных характеристик населения, способного к труду (то есть наличные и потенциальные возможности трудовых ресурсов к общественно-полезной деятельности). Его основные элементы способны дополнять и усиливать действие друг друга, вследствие чего эффект трудового потенциала является интегральным» [41, с. 15].

По существу Н. Шишпанова, как и другие авторы, чьи точки зрения она описала в своей схеме, квалифицируют трудовой потенциал как трудовые ресурсы, т.е. работоспособное население, обладающее определенными личностными качествами, которые характеризуют его производительную силу труда.

Принципиально такой подход ничем не отличается от подхода тех авторов, чьи характеристики трудового потенциала были рассмотрены нами в предыдущем разделе монографии. Они также, как и в предыдущем случае, понятие человеческого потенциала подменяют понятием трудового потенциала и не замечают его связь с трудовым процессом и взаимодействием со средствами производства, игнорируют социально-общественные отношения, регулирующие использование трудового потенциала в производственной сфере. Иными словами, при таком одностороннем подходе к трудовому потенциалу дается безструктурная его характеристика, в то же время не учитывается, что человеческий капитал, наряду с физическим капиталом является важным структурным элементом трудового потенциала. В такой интерпретации трудовой потенциал не может рассматриваться как экономическая категория.

В нашем представлении, которое сформировалось на основании результатов исследований в период 2003-2013 гг. трудовой потенциал представляет собой сочетание в производственном процессе взаимодействия двух структурных его элементов: человеческого капитала, собственником которого является наемный работник, и таких элементов физического капитала, как средства производства и технологическая энергия, собственником которых является работодатель.

Но, как совершенно очевидно, сами по себе качества человеческого капитала, остаются невостребованными, пока в сфере производства они не соединяются и не взаимодействуют с физическим капиталом на рабочем месте, где они, вооруженные средствами труда, превращаются в трудовой потенциал. Здесь и человеческий капитал, и указанные элементы физического капитала становятся составными частями структуры трудового потенциала, которые оцениваются в стоимостной форме, т.е. становятся стоимостной субстанцией трудового потенциала. Основные средства выражаются в виде амортизационных отчислений, технологическая энергия – в виде затрат на неё.

Отсюда и сущность трудового потенциала может быть определена как способность человеческого капитала в сочетании со средствами производства и технологической энергией обеспечивать необходимый производственный и социальный результат на различных уровнях управления экономикой в определенных социальных, экономических и технологических условиях. Или, иными словами, трудовой потенциал – это потенциал труда людей, обладающих собственной производительной силой, вооруженных средствами производства и технологической энергией в общественно определенных производственных и социально-экономических условиях.

Поэтому, стоимостная оценка трудового потенциала в среднегодовом исчислении ($\sum Z_{\text{тп}}$) может быть выполнена по следующей предложенной нами формуле:

$$\sum Z_{\text{тп}} = \frac{Z_{\text{дпф}}}{T} + \frac{Z_{\text{чкп}}}{I_{\text{пц}}} + \Delta Z_{\text{чкп}} + \sum Z_{\text{а.опф}} + \sum Z_{\text{эр}}, \quad (3.16)$$

где $Z_{\text{дпф}}$ – затраты на допроизводственное формирование человеческого капитала (в расчет принимается наличный доход на одного жителя страны), тыс. грн.;

T – среднее число лет допроизводственного формирования человеческого капитала;

$Z_{\text{чкп}}$ – среднегодовые воспроизводственные затраты на человеческий капитал (принимаются на уровне среднегодовой зарплаты одного работающего, включая отчисления на социальные нужды и другие доходы), тыс. грн.;

$I_{\text{пц}}$ – индекс потребительских цен;

$\Delta Z_{\text{чкп}}$ – среднегодовые инвестиции в человеческий капитал на инновационном этапе производственной среды, осуществляемые самим работником или работодателем на профессиональное образование, тыс. грн.;

$\sum Z_{\text{а.опф}}$ – среднегодовые амортизационные отчисления по основным производственным фондам, приходящиеся на одного работающего, грн./чел.;

$\sum Z_{\text{эр}}$ – среднегодовые затраты на энергетические ресурсы для технологических целей, приходящиеся на одного работающего, грн./чел.

Используя такой методологический подход, стало возможным определить уровень, структуру и эффективность использования трудового потенциала на примере Донецкого региона в 2005-2012 гг.

В частности, изменение уровня трудового потенциала Донецкого региона в динамике за 2005-2012 гг. раскрыто в табл. 3.3.

Показатели табл. 3.3 свидетельствуют о практической применимости формулы 3.16 для количественной оценки уровня трудового потенциала, его элементов и меры выражения общественных отношений, а также о существенном изменении в 2005-2012 гг. его уровня. Из табл. 3.3 также видно, что наиболее весомым элементом трудового потенциала является человеческий капитал, который несет на себе функцию выражения общественных отношений. Поэтому по годам наблюдается превышение трудового потенциала над уровнем человеческого капитала в пределах 19,3 %-33,8 %.

Изменение уровня трудового потенциала Донецкого региона в 2005-2012 гг.

Показатели	Уровень показателей по годам, млн. грн.											2012 к 2005, %
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012				
Допроизводственный человеческий капитал	759,2	958,0	1212,9	1697,8	1644,5	1962,9	2768,0	3086,5	406,5			
Воспроизводственный человеческий капитал	21293,2	27884,3	35302,2	41396,4	42999,4	55211,5	69850,4	82466,8	387,3			
Инновационный человеческий капитал	532,3	683,6	876,2	1000,3	1074,9	1380,3	1457,8	1596,5	299,9			
Итого человеческий капитал	22584,7	29525,9	37391,3	44094,5	45718,7	58554,6	74076,2	87149,7	385,9			
Амортизация основных средств	2453,1	3127,1	3935,7	5046,2	4000,9	5621,0	11386,4	12024,0	490,2			
Технологическая энергия	2944,9	3752,5	4722,9	6056,1	4801,3	6745,3	13663,7	12903,4	438,2			
Итого физический капитал	5398,0	6879,6	8658,6	11102,3	8802,2	12366,3	25050,1	24927,4	461,8			
Всего трудовой потенциал	27982,7	36405,5	46049,9	55196,8	54520,9	70920,9	99126,3	112077,1	400,5			
Превышение уровня трудового потенциала над человеческим капиталом (стр.8/стр.4×100 – 100), %	23,9	23,3	23,2	25,2	19,3	21,1	33,8	28,6	119,7			

Данные табл. 3.3 позволили установить структуру трудового потенциала, которая представлена в табл. 3.4.

Таблица 3.4

**Изменение структуры трудового потенциала Донецкого региона
в 2005-2012 гг.**

Элементы структуры трудового потенциала	Структура трудового потенциала по годам, %								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012 к 2005, %
Допроизводственный человеческий капитал	2,71	2,63	2,63	3,08	3,02	2,77	2,79	2,76	101,8
Воспроизводственный человеческий капитал	76,09	76,59	76,66	75,08	78,87	77,85	70,47	73,58	96,7
Инновационный челове- ческий капитал	1,90	1,88	1,91	1,81	1,97	0,98	1,47	1,42	74,7
Итого человеческий капитал	80,70	81,10	81,20	79,97	83,86	82,56	74,73	77,76	96,4
Амортизация основных средств	8,78	8,59	8,55	9,13	7,34	7,93	11,49	10,73	122,2
Технологическая энергия	10,52	10,31	10,25	10,90	8,80	9,51	13,78	11,54	109,4
Итого физический капитал	19,30	18,90	18,80	20,03	16,14	17,44	25,27	22,24	115,2
Всего трудовой по- тенциал	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	x

Из табл. 3.4 видно, что в динамике структура трудового потенциала и его элементы подвижны, но основная тенденция изменений характеризуется снижением в структуре трудового потенциала доли элементов человеческого капитала и возрастанием доли элементов физического капитала. В частности, доля человеческого капитала в 2012 г. по сравнению с 2005 г. снизилась на 3,6 % (96,4 – 100), доля физического капитала возросла на 15,2 % (115,2 – 100).

В структуре трудового потенциала наиболее существенная роль принадлежит воспроизводственному человеческому капиталу, доля которого в структуре трудового потенциала в 2012 г. составила 73,58 %. Это указывает на основополагающую роль этого структурного элемента трудового потенциала в формировании общественных (производственных) отношений в украинском сообществе. В тоже время наиболее низким является удельный вес инновационного капитала, который в 2012 г. составил 1,42 % и снизился по сравнению с 2005 г. на 25,3 % (74,7 – 100). Если учесть, что официальная мировая экономическая наука именно эти затраты, связанные с ростом образовательного и квалификационного уровня работников, относит к человеческому капиталу, то становится понятной та глубина проблем чело-

веческого капитала и трудового потенциала, которую незамедлительно надо решать украинскому государству.

В тоже время, роль трудового потенциала в образовании и оценке эффективности хозяйствования на предприятиях в рыночных условиях в достаточной степени не выяснена, несмотря на то, что показателям и методом оценки хозяйственной эффективности посвящено достаточное количество научных работ. Сошлёмся на отдельных учёных, посвятивших свои исследования проблеме эффективности. К таким работам можно отнести публикации: В. А. Еременко, А. Л. Еськова, В. М. Козырева, А. Л. Мазина, О. И. Волкова, С. Ф. Покропивного и др.

В обобщённом виде в этих работах эффективность рассматривается как отношение производственного результата к затратам (ресурсам). В этом аспекте показатель эффективности квалифицируется как производительность вообще или, наоборот, эффективность рассматривается как отношение затрат к производственному результату. Такая эффективность в зависимости от вида ресурса квалифицируется как ресурсоёмкость: трудоёмкость, фондоёмкость, материалоёмкость, зарплатоёмкость и др.

Производственный результат выражается различными показателями, выбор которых зависит от объекта и цели анализа. Тоже самое можно сказать и в отношении ресурсов (затрат) или ресурсов, выраженных в стоимости. В этом случае может рассматриваться или совокупность производственных ресурсов, или отдельные ресурсы из всей их совокупности, тогда оценивается эффективность использования определённого вида ресурсов (затрат) по показателям: производительность, ресурсоотдача, ресурсоёмкость с целью определения тенденции, динамики изменения эффективности или поиска резервов её повышения.

Выделяя из всей совокупности видов производственных ресурсов трудовой потенциал, следует обратить внимание на такие методологические особенности оценки эффективности его использования:

а) на низшем уровне управления экономикой - рабочем месте она может оцениваться отношением объёма продукции, выраженной в натуральных измерителях (т, кг, м, шт и др.) к затратам рабочего времени или среднесписочной численности работников. Но уже в масштабе цеха, предприятия и выше, где выпускается разнородная продукция, натуральные показатели для оценки выработки не приемлемы и несопоставимы, поэтому нужны другие более универсальные показатели;

б) при оценке объёма продукции в стоимостном выражении в масштабе предприятия или на макроуровне выработка на одного работника или один чел.-час может быть сопоставима на всех уровнях управления экономикой. Но необходимо учитывать, что затраты рабочего времени отражают только экстенсивную величину труда и не учитывают его производительную силу, интенсивность, качество, производственные условия и мотивационный фактор. Поэтому не случайно в экономической теории и практике для «очищения» продукции от прошлого труда (материальных затрат) предложено использовать показатель условно-чистой продукции, но при этом не учитывается, что живой труд приводит в действие материальные ресурсы,

превращая их в удобную для производства форму, а также создаёт прибавочную стоимость (валовую прибыль). Поэтому показатель «условно-чистая продукция» не нашёл достаточного применения в экономической практике.

Более универсальным показателем оценки трудовых ресурсов, а, следовательно, и трудового потенциала можно считать оплаченную часть живого труда, т.е. заработную плату с социальными отчислениями, которая пропорциональна общей его массе. Универсальность этого показателя состоит в том, что на его росте отражается как изменение рабочего времени, так и производительной силы, интенсивности, качества, условий и мотивации труда. Поэтому уровень трудового потенциала (T_n) может быть выражен также как его доля во внутреннем валовом продукте. Тогда:

$$T_n = \frac{V \times 100}{C + V + m}, \quad (3.17)$$

где V – общая заработная плата с социальными отчислениями, тыс. грн.;

C – материализованная часть производственных затрат (ресурсов), тыс. грн.;

m – прибыль, образуемая в результате функционирования трудового потенциала, тыс. грн.

Отсюда эффективность использования трудового потенциала ($\mathcal{E}_{\text{тп}}$) через показатель производительности труда можно определить по формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{тп}} = \frac{C + V + m}{V} \quad (3.18)$$

Однако, возникает вопрос: правильно ли измерять производительность труда, оставляя в числителе формулы 3.18 показатель (V)? Или правильнее от него «очищать» продукцию аналогично тому, как это делается при установлении «условно-чистой продукции»?

Отвечая на этот вопрос, необходимо учитывать, что заработная плата, как элемент себестоимости продукции включается в состав товарной продукции. Допуская, что из стоимости продукции исключаются материальные затраты и валовая прибыль, по формуле 3.18 получим отношение $V/V=1$, а экономический смысл этого равенства будет сводиться к тому, что заработная плата производит заработную плату, а не приводит в движение материальные ресурсы и не порождает валовую прибыль. При такой постановке вопроса правильнее определять уровень производительности труда (зарплатоотдачи) по формуле:

$$\Pi_m = \frac{C + m}{V} \quad (3.19)$$

Можно полагать, что такой показатель будет более точно оценивать эффективность использования трудового потенциала.

Экономический смысл показателя «производительность труда», «очищенного» от заработной платы, будет выражаться в росте количества овеществлённого труда и валовой прибыли, приводимых в действие живым трудом. Такой показатель будет

также более точно оценивать темпы роста объема производства, который, кроме того, искажается ростом уровня цен на материальные ресурсы, о чём стыдливо умалчивает пресса.

В качестве показателей и методов определения эффективности использования человеческого капитала и трудового потенциала обычно применяются те из них, которые учитываются и при оценке эффективности труда. К таким показателям относятся капиталотдача и трудоотдача, а также рентабельность человеческого капитала. Но, применяемый метод отдачи трудовых ресурсов несовершенен. Основным его недостатком является также наличие повторного счета показателя заработной платы в числителе формулы, которая в составе объема производства включается в себестоимость продукции. Поэтому для оценки отдачи человеческого капитала (капиталотдачи) мы из показателя объема выпускаемой продукции в стоимостном выражении исключали затраты на человеческий капитал.

Тогда формула расчета капиталотдачи (K_o) будет иметь вид:

$$K_o = (P_n - Z_{чкп}) / \sum C_{чк} \quad (3.20)$$

где P_n – объем реализованной (валовой, товарной и др.) продукции, тыс. грн.

Рентабельность использования человеческого капитала ($R_{чк}$) может быть установлена по формуле, которая отражает отношение прибыли от обычной деятельности (Π) к совокупному человеческому капиталу ($\sum C_{чк}$):

$$R_{чк} = \frac{\Pi \times 100}{\sum C_{чк}} \quad (3.21)$$

Целесообразность практического применения указанного выше методологического подхода к оценке уровня и эффективности использования человеческого капитала и трудового потенциала подтверждают расчеты их динамики изменения указанных показателей в реальных производственных условиях (табл. 3.5).

Как видим, прирост показателей в 2012 г. по сравнению с 2005 г. составил, %:

- валовой прибыли – на 191,5;
- валового регионального продукта – на 168,8;
- человеческого капитала – на 285,9;
- трудового потенциала – на 300,5.

Все показатели, характеризующие эффективность использования трудового потенциала и человеческого капитала, возрастали до 2008 г., после чего в результате экономического кризиса началось их снижение, что свидетельствует о тесной зависимости между изменением трудовых и производственных результатов. Поэтому одним из наиболее существенных направлений совершенствования системы управления трудовым потенциалом является создание механизма экономического стимулирования его эффективного использования.

Таблица 3.5

**Оценка эффективности использования человеческого капитала
и трудового потенциала в Донецком регионе в 2005-2012 гг.**

Показатель	Уровень показателей по годам										
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2012 к 2005, %		
1. Валовая прибыль по региону, млн. грн.	25784,2	31928,7	42051,3	51440,9	42617,8	54749,6	65163,1	75154,4	291,5		
2. Валовый региональный продукт, млн. грн.	58044,0	72361,0	92093,0	117646,0	103739,0	128986,0	161021,0	155994,2	268,8		
3. Человеческий капитал региона, млн. грн.	22584,7	29525,9	37391,3	44094,5	45718,7	58554,6	74076,2	87149,7	385,9		
4. Трудовой потенциал региона, млн. грн.	27982,7	36405,5	46049,9	55136,8	54520,9	70920,9	99126,3	112077,1	400,5		
5. Рентабельность человеческого капитала (стр1/стр3×100), %	114,2	108,1	112,4	116,7	93,2	93,5	88,0	86,2	75,5		
6. Рентабельность трудового потенциала (стр1/стр4×100), %	92,1	87,7	91,3	93,3	78,2	77,2	65,7	67,1	72,8		
7. Капиталоотдача [(стр2-стр3)/стр3], грн./грн.	1,57	1,45	1,46	1,67	1,27	1,20	1,17	0,79	50,3		
8. Трудоотдача [(стр2-стр4)/стр4], грн./грн.	1,07	0,99	1,00	1,00	0,90	0,82	0,62	0,39	36,4		

В экономической теории и практике вопросы стимулирования трудового потенциала рассматриваются в основном через призму мотивации и стимулирования труда вообще. К наиболее заметным работам в этом направлении можно отнести труды В. Ф. Андриенко [62], А. А. Волосского [63], А. Л. Еськова [64], А. В. Калины [65], А. М. Колота [66], Б. Г. Мазманова [67], Ю. П. Кокина [68] и др.

Указанные авторы в основном рассматривают методы материального поощрения труда, учитывающие индивидуальные мотивы через систему оплаты труда и поощрительные механизмы систем заработной платы. Экономические же методы стимулирования эффективности использования трудового потенциала предприятий и регионов в трудах указанных авторов не рассматривались, а механизм его стимулирования в хозяйственной практике Украины отсутствует.

Существующая система налогообложения прибыли, как инструмент стимулирования производства носит фискальный характер и поэтому, как таковая, не может быть отнесена к стимуляторам трудового потенциала, ибо источником прибыли являются не только функционирующие трудовые, но и другие производственные ресурсы.

Поэтому важным является рассмотрение направлений разработки механизма стимулирования трудового потенциала, который базировался бы на экономических рычагах и учитывал коллективные интересы предприятий и регионов. Одним из таких рычагов может быть признана существующая система налогообложения прибыли при условии сочетания ее с методами поощрения за эффективность трудового потенциала. Подобный симбиоз облегчал бы практическое применение нового механизма экономического стимулирования использования трудового потенциала на локальном и региональном уровне.

Основные черты предлагаемого нами с Е. А. Атаевой [69] механизма экономического стимулирования трудового потенциала базируются на следующих положениях:

- объективном определении сущности «механизма»;
- раскрытии взаимосвязи экономических интересов производственных и управленческих сфер;
- развитии стимулирующей роли «механизма» в эффективном использовании трудового потенциала.

Взаимосвязь элементов «механизма» обеспечивается гармонией экономических интересов различных уровней управления трудовым потенциалом (рабочих мест, предприятий, регионов, государства). Предлагаемый с учетом указанных требований механизм представлен на рисунке 3.3.

Экономическая роль предлагаемого механизма стимулирования эффективности использования коллективного трудового потенциала раскрывается расчетами по показателям ПАО «НКМЗ» за 2001-2008 гг. (табл. 3.6).

Зависимость изменения уровня трудового потенциала, трудоемкости продукции и льготного снижения суммы отчислений налога на прибыль в бюджет за снижение трудоемкости продукции на примере ПАО «НКМЗ» в 2002-2008 гг. раскрыта на рисунке 3.4.

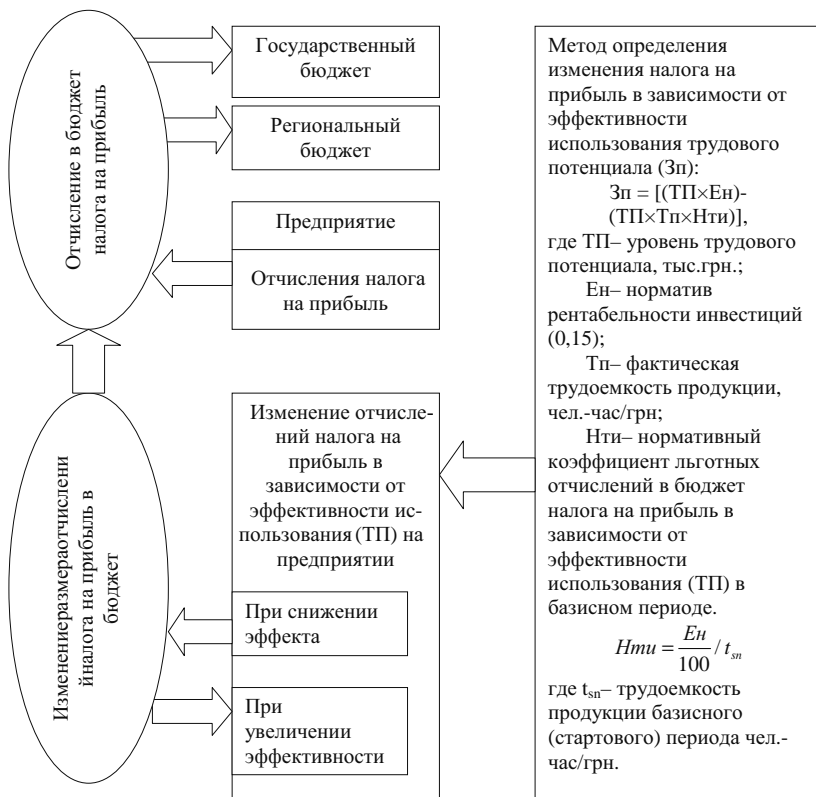


Рис. 3.3. Предлагаемый механизм экономического стимулирования бизнеса за эффективность использования трудового потенциала на уровне предприятий и региона, учитывающий существующую систему налогообложения прибыли

Из рисунка 3.4 видно, что механизм стимулирования содержит методы определения изменения налога на прибыль в зависимости от эффективности использования трудового потенциала, определяемой по уровню трудоемкости продукции. При росте эффективности использования трудового потенциала происходит льготное снижение суммы отчислений налога на прибыль, при снижении эффективности использования трудового потенциала сумма налога на прибыль возрастает. В частности, при росте уровня трудового потенциала с 90,2 % в 2002 г. до 178,9 % в 2008 г., снижении трудоемкости продукции с 97,4 % ($0,038/0,039 \times 100$) в 2002 г. до 59 % ($0,023/0,039 \times 100$) в 2008 г. льготы по отчислениям в бюджет возрастают с 2,6 % в 2002 г. ($922/35943 \times 100$) до 47 % в 2008 г. ($29249/71294 \times 100$).

Таблица 3.6

**Расчет параметров механизма экономического стимулирования бизнеса
за эффективность использования трудового потенциала ПАО «НКМЗ»
и изменения отчислений в бюджет в период 2001-2008 гг.**

Год	Уровень трудового потенциала, тыс. грн.	Трудоёмкость продукции, чел.-час/грн.	Расчет отчислений по нормативу рентабельности инвестиций (гр.2×0,15), тыс. грн.	Нормативный коэффициент отчислений в базисном периоде (2001 г.) (0,15/гр.3)	Расчет отчислений по предложенной методике (гр.2×гр.3×гр.5), тыс. грн.	Отклонения расчетного уровня отчислений, полученного через норматив рентабельности инвестиций и по предложенной методике (гр.6-гр.4), тыс. грн.
Первый вариант (фактический)						
2001	265685	0,039	39853	3,84615	39853	-
2002	239617	0,038	35943	3,84615	35021	-922
2003	294338	0,033	44151	3,84615	37358	-6793
2004	314971	0,028	47246	3,84615	33920	-13326
2005	334290	0,028	50144	3,84615	3600	-14144
2006	387300	0,027	58095	3,84615	40220	-17875
2007	408606	0,026	61291	3,84615	40861	-20430
2008	475295	0,023	71294	3,84615	42045	-29249
Второй вариант (условный)						
2001	265685	0,039	39853	3,84615	39853	-
2002	239617	0,039	35943	3,84615	39543	-
2003	29338	0,039	44151	3,84615	44151	-
2004	314971	0,039	17246	3,84615	47246	-
2005	334290	0,039	50144	3,84615	50144	-
2006	387300	0,039	58095	3,84615	58095	-
2007	408606	0,039	61291	3,84615	61291	-
2008	475292	0,039	71294	3,84615	71294	-
Третий вариант (условный)						
2001	265685	0,039	39853	3,84615	39853	-
2002	265685	0,038	39853	3,84615	38831	-1022
2003	265685	0,033	39853	3,84615	33722	-6131
2004	265685	0,028	39853	3,84615	28612	-11241
2005	265685	0,028	39853	3,84615	28612	-11241
2006	265685	0,027	39853	3,84615	27590	-12263
2007	265685	0,026	39853	3,84615	26568	-13285
2008	265685	0,023	39853	3,84615	23503	-16350

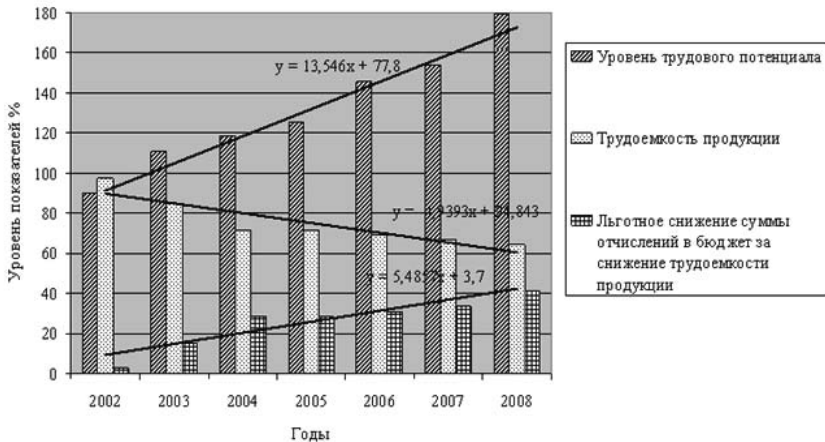


Рис. 3.4. Влияние механизма экономического стимулирования бизнеса за эффективность использования трудового потенциала на рост льгот по отчислениям налога на прибыль (на примере ПАО «НКМЗ» в 2002-2008 гг.)

Планограмма и график рис. 3.4 высвечивают зависимость льготных отчислений в бюджет налога на прибыль от уровня трудового потенциала и трудоемкости продукции, а именно при одновременном повышении уровня трудового потенциала и снижении трудоемкости продукции льготное снижение отчислений налога на прибыль максимально возрастает.

Закономерность возрастания льготных отчислений, которые раскрыты в таблице 3.6 и на рисунке 3.4, свидетельствуют о том, что наиболее высокий их уровень достигается при одновременном возрастании трудового потенциала и снижении трудоемкости продукции (первый фактический вариант) и меньшими темпами – при неизменном уровне трудового потенциала и снижении трудоемкости продукции (третий условный вариант).

С целью определения преимуществ стимулирующего влияния «механизма» на эффективность использования трудового потенциала первого варианта над третьим проведены следующие расчеты увеличения льготного снижения налога на прибыль (ΔП) по следующей предлагаемой формуле:

$$\Delta\Pi = \frac{[\Pi_B^1 + (\Pi_B^1 - \Pi_B^3)]}{\Pi_B^3} \times 100 - 100, \quad (3.22)$$

где Π_B^1 – льготные суммы уменьшения налога на прибыль в зависимости от эффективности использования трудового потенциала по годам (первого варианта), тыс. грн.;

Π_B^3 – льготные суммы уменьшения налога на прибыль в зависимости от эффективности использования трудового потенциала по годам (третьего варианта), тыс. грн.

Расчет по формуле 3.22:

$$2002 \text{ г. } \Delta\Pi = \frac{[922 + (922 - 1022)]}{1022} \times 100 - 100 = -19,6\% ;$$

$$2003 \text{ г. } \Delta\Pi = \frac{[6793 + (6793 - 6131)]}{6131} \times 100 - 100 = 21,6\% ;$$

$$2004 \text{ г. } \Delta\Pi = \frac{[13326 + (13326 - 11241)]}{11241} \times 100 - 100 = 37,1\% ;$$

$$2005 \text{ г. } \Delta\Pi = \frac{[14144 + (14144 - 11241)]}{11241} \times 100 - 100 = 51,7\% ;$$

$$2006 \text{ г. } \Delta\Pi = \frac{[17875 + (17875 - 12263)]}{121263} \times 100 - 100 = 91,5\% ;$$

$$2007 \text{ г. } \Delta\Pi = \frac{[20430 + (20430 - 13285)]}{13285} \times 100 - 100 = 107,6\% ;$$

$$2008 \text{ г. } \Delta\Pi = \frac{[29249 + (29249 - 16350)]}{16350} \times 100 - 100 = 157,8\% .$$

На рис. 3.5 раскрыта закономерность изменения льготных отчислений налога на прибыль в бюджет при изменении трудового потенциала и трудоемкости продукции в ПАО «НКМЗ» по показателям 2001-2008 гг.

Из рисунка 3.5 и приведенных расчетов видно то, что и первый, и третий варианты имеют одинаковые относительные показатели возрастания льготных отчислений налога на прибыль. Однако, по первому варианту с учетом его экономических преимуществ над третьим вариантом поощрительная функция механизма стимулирования использования трудового потенциала подчеркивается безусловно.

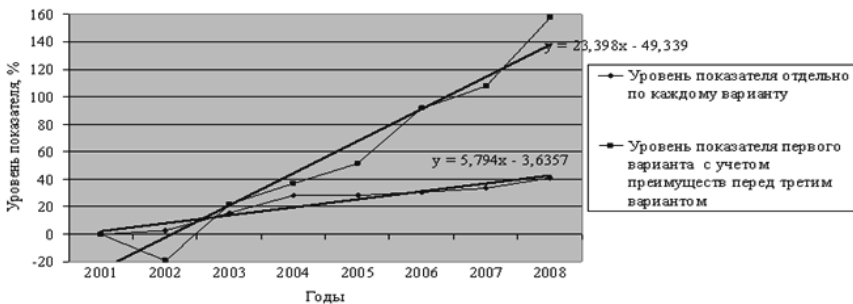


Рис. 3.5 Изменение льготных отчислений налога на прибыль в бюджет при изменении трудового потенциала и трудоемкости продукции в ПАО «НКМЗ» по показателям 2001-2008 гг.

Используя методы, предложенные для расчета параметров механизма экономического стимулирования использования трудового потенциала составлен следу-

ющий примерный прогноз расчета налога на прибыль в Донецком регионе с учетом тенденции изменения массы трудового потенциала и трудоемкости промышленной продукции на 2008-2013 гг. (табл. 3.7).

Таблица 3.7

Прогнозируемый с учетом тенденции изменения массы трудового потенциала и трудоемкости промышленной продукции уровень отчислений в бюджет через налог на прибыль в Донецком регионе на 2008-2013 гг.

Год	Уровень трудового потенциала, млн. грн.	Трудоемкость продукции, чел.-час/грн.	Расчет отчислений по нормативу рентабельности инвестиций (гр.2×0,15), млн. грн.	Нормативный коэффициент отчислений базисного периода в 2008 г. (0,15/гр.3)	Расчет отчислений по предложенной методике (гр.2×гр.3××гр.5), млн. грн.	Отклонение расчетного уровня отчислений, через норматив рентабельности инвестиций и предложенной методике (гр.6-гр.4), млн. грн.
2008	16102,3	0,0119	2415,0	12,605	2415,3	-
2009	18807,5	0,0116	2821,1	12,605	2750,0	-71,1
2010	21666,2	0,0113	3249,9	12,605	3086,1	-163,8
2011	24618,8	0,0110	3692,8	12,605	3413,5	-279,3
2012	27573,1	0,0107	4136,0	12,605	3718,9	-417,1
2013	30440,7	0,0105	4566,1	12,605	4028,9	-537,2

Источник: разработано автором по данным: Статистичний щорічник Донецької області за 2008-2012 рр. Донецьк: Державна служба статистики.

Из таблицы 3.7 видно, что по мере роста массы трудового потенциала, измеряемого по уровню фонда заработной платы с социальными отчислениями, а также снижения трудоемкости продукции, льготное уменьшение налога на прибыль возрастает с 71,1 млн. грн. в 2009 г. до 537,2 млн. грн. в 2013 г.

Таким образом, формирование механизма экономического стимулирования эффективного использования трудового потенциала на локальном и региональном уровне имеет существенное научное и практическое значение для социально-экономического переустройства национальной экономики Украины.

Предлагаемый «механизм» может иметь следующие преимущества:

- побуждать предприятия и регионы к эффективному использованию трудового потенциала, выражаемого через снижение трудоемкости продукции, а не к наращиванию его массы;
- элементами «механизма» являются: действующая система налогообложения прибыли, постоянно действующие нормативы для корректирования отчислений в бюджет налога на прибыль в зависимости от уровня трудового потенциала и трудоемкости продукции;
- стимулирующая функция «механизма» заключается в побуждении к повышению эффективности использования трудового потенциала с учетом корпоративных интересов трудовых коллективов.

Апробация «механизма» по показателям ПАО «НКМЗ» и Донецкого региона выявила стимулирующую его роль в улучшении использования трудового потенциала и возможность прогнозировать изменения сумм налоговых поступлений в бюджет в зависимости от эффективности его использования.

Необходимо обратить внимание на тот факт, что в современной экономической литературе стало модным любые экономические явления относить к категории потенциалов (трудовой, производственный, экономический, человеческий, моральный, мотивационный, финансовый и т.д.). Мы склонны рассматривать трудовой потенциал в структуре его иерархической зависимости общечеловеческого и производственного потенциала.

Исходя из рассмотренных выше методических положений оценки трудового потенциала и человеческого капитала представляется необходимым раскрыть внутреннюю структуру этих категорий в составе других основных видов потенциала по подчиненности (рис. 3.6).



Рис. 3.6. Принципиальная схема классификации элементов человеческого капитала в структуре трудового, производственного и общечеловеческого потенциалов

Отсюда на основе анализа схемы раскрывается внутренняя связь человеческого капитала в структуре трудового потенциала с другими основными видами потенциала – производственного и общечеловеческого.

Таким образом, изложенный материал свидетельствует о том, что ни одна из указанных в данном разделе монографии шести основных концепций трудового потенциала не может в чистом виде отвечать цели научного определения меры социально-трудовых отношений в обществе, а поэтому причислять такой трудовой потенциал, сущность которого выражает только человеческий потенциал, без учета социальной его структуры, к экономической категории, неправомерно. Более правильным было бы назвать сформированную нами концепцию трудового потенциала социально-экономической, поскольку она раскрывает и социальную, и экономическую сущность трудового потенциала и самого труда.

3.3 Определяющая роль структуры трудового потенциала в формировании социальных распределительных отношений

Как было рассмотрено в монографии выше, человеческой природой определено, что труд и его содержание явились не только источником существования и преобразования самого человека, но и развития производительных сил общества, формирования его социальных отношений, в которых, собственно, и проявляется общественный характер труда.

Согласно экономической теории такое раздвоение труда является проявлением его двойственной природы, из-за чего он выступает как труд конкретный, порождающий потребительные стоимости, и как труд абстрактный, порождающий стоимость, определяемую рабочим временем и напряженностью труда. Таким образом, если содержание труда количественно оценивается выработкой продукции определенного качества, то его характер выражается в общественно определенных производственных отношениях, количественной мерой которых в современных условиях выступают пропорции распределения и присвоения результатов труда классами собственников: с одной стороны, собственниками рабочей силы (наемными работниками), с другой стороны – собственниками средств производства (работодателями), или иначе – собственниками человеческого и физического капитала.

Нарушение пропорций распределения результатов труда исторически неизбежно приводит к классовым противоречиям и социальным столкновениям, которые постоянно происходят во всем мире, в том числе и в Украине. Но надо все же осознавать, что истинной причиной народных волнений являются противоречия между трудом и капиталом.

Углубление таких противоречий неизбежно до тех пор, пока национальные образования, т.е. государства, не определятся с выбором стратегических направлений своего развития и приоритетов в принципах формирования хозяйственного механизма управления экономикой и обществом, которые утвердились в большинстве государств мирового сообщества. Или отдельные государственные образования не избавятся от навязчивых идей мирового господства.

При этом немаловажно определиться с критерием, который выражает сущность общественных отношений. Например, в условиях классического капитализма экономическая теория понимала под таким критерием степень эксплуатации наемного труда, которую определяли отношением прибавочной стоимости (m) к оплаченной части труда (V).

В современных условиях состояния экономической формации у большинства государств, в том числе и в Украине, критерием выражения производственных отношений можно было бы считать отношение максимальной прибыли (m) к оплаченной части (V) при тенденции изменения его к равенству ($m > V$). Но в этом случае у человечества только одна из двух альтернатив: или объединить усилия и создать гармонию общественных отношений внутри стран и в мировом сообществе, или погубить все живое на планете.

Именно в расчете на такое гармоничное общественное устройство в Украине с социально регулируемой рыночной экономикой сориентировано наше понимание формирования общественных социально определенных рыночных отношений, вытекающих из структуры трудового потенциала.

В переходный период формирования рыночной экономики в Украине зарождаются специфические классово определенные общественные отношения между наемным и собственническим трудом. Эти отношения имеют свою меру и количественное выражение. В этом аспекте перед экономической наукой стоит задача развития концепции общественных отношений на принципах распределения вновь созданной ценности, обеспечивающих достойное качество жизни занятого населения.

В современной экономической науке и практике Украины распределительные отношения рассматриваются в основном в порядке постановки вопроса. Методы количественной оценки уровня средней заработной платы, который бы соответствовал требованиям объективного экономического закона оплаты труда, не разработаны. Сам закон не раскрыт и не сформулирован, а принятый Верховным Советом Украины в 1995 г. Закон «Об оплате труда» имеет статус юридического закона и отражает практику, которая в значительной мере не соответствует требованиям объективного экономического закона оплаты труда.

Анализ исследований и публикаций по проблеме свидетельствует о том, что вопросу о сущности, методах оценки уровня и стимулирования труда в Украине в постсоветский период посвящено много ценных научных работ. Их авторами являются такие отечественные ученые, как А. М. Колот, Д. П. Богиня, А. Л. Еськов, Н. Д. Лукьянченко, А. В. Калина, Е. А. Гришнова, В. Ф. Андриенко, А. С. Афонин и др., а также российские ученые: Р. П. Колосова, Н. А. Волгин, Р. А. Яковлев, Ю. П. Кокин, А. Л. Мазин, Б. Г. Мазманова, А. А. Волосский и др. В работах этих ученых рассматриваются преимущественно направления развития социально-трудовых отношений или методы стимулирования труда в производстве. Методы количественного выражения социально-трудовых отношений не разрабатываются. Зависимость оплаты труда и социальных распределительных отношений пока остается за пределами интересов экономической науки.

Наиболее близко к решению проблемы распределительных отношений в современных условиях подошел известный российский ученый – профессор Б. М. Генкин [61, с. 307-353]. Предложенная им схема заслуживает внимания и осмысления. Согласно его взглядам, основу формирования уровня оплаты труда наемного работника составляет не стоимость рабочей силы, как об этом писал К. Маркс, а уровень трудового потенциала, что с определенными оговорками можно признать как научное положение, наиболее соответствующее современной экономической ситуации в Украине. В тоже время, следует, однако, уточнить, что трудовой потенциал Б.М. Генкин представляет как потенциал личностных качеств работающего (знания, опыт, умение, навыки, здоровье и др.) без учета их взаимодействия в процессе труда со средствами производства, а это, по существу, выражает не трудовой потенциал совокупного работника, а человеческий (личностный) потенциал трудовых ресурсов. Такой потенциал, выраженный в стоимостной форме, проявляющийся в определенных общественных (производственных) отношениях между наемным работником и собственником средств труда по поводу создания, реализации, распределения, присвоения и потребления вновь созданной ценности, представляется уже человеческим капиталом, у которого затраты на эти качества человека превращаются в капитал по указанным фазам их капитализации. В этом случае сущность категории трудового потенциала может рассматриваться как потенциальная или реальная величина ресурса труда, способного обеспечивать необходимый производственный и социальный результат на разных уровнях управления экономикой в определенных общественных и технологических условиях, стоимостный эквивалент которого составляют затраты на формирование жизненного цикла человеческого капитала, средств производства и энергетических ресурсов на технологические нужды.

В этом аспекте в ряде публикаций нами сделана попытка разработать методологию стоимостной оценки человеческого капитала, трудового потенциала, соответствующего им уровня оплаты труда в сложившихся экономических условиях, сформулировать сущность экономического закона оплаты труда [71].

На основе указанных выше научных положений и проведенных исследований определен уровень и структура трудового потенциала в среднем по Украине за 2011 г., которая может быть использована для расчетов части добавленной ценности, принадлежащей наемному труду и предпринимательскому капиталу (табл. 3.8).

Показатели таблицы 3.8 свидетельствуют о том, что основную и доминирующую часть структуры трудового потенциала составляет человеческий капитал (в 2011 г. она составила 82,84 %). В ней главную роль играет воспроизводственный уровень человеческого капитала. Элементы физического капитала в структуре трудового потенциала составили лишь 17,16 % и выражают часть стоимости трудового потенциала, принадлежащую работодателю.

Следует, однако, иметь в виду, что при количественной оценке доли распределяемой добавленной ценности на социальные нужды должно быть учтено также производственное распределение прибыли, принадлежащей работодателям.

Таблица 3.8

Предполагаемое распределение добавленной ценности (стоимости) пропорционально структуре трудового потенциала в народном хозяйстве Украины (по данным за 2011 г.)

Показатели	Единица измерения	Уровень показателей
1. Добавленная ценность	млн. грн.	1316600,00
2. Фонд оплаты труда с социальными отчислениями (37,5 %)	млн. грн.	863652,6
3. Валовая прибыль предприятий ($\Pi_{\text{вал}}$)	млн. грн.	502422,00
4. Доля человеческого капитала в структуре трудового потенциала	%	82,84
5. Доля элементов физического капитала в структуре трудового потенциала	%	17,16
6. Средняя зарплата	грн./мес.	2633,00
7. Численность занятого населения	млн. чел.	20,2

Источник: разработано авторами по показателям Статистического сборника: Украина у цифрах 2011. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – 243 с.

Тогда расчет доли добавленной ценности, принадлежащей собственникам трудового потенциала ($Y_{\text{чс}}$), может быть произведен по следующей предлагаемой нами формуле:

$$Y_{\text{чс}} = D_{\text{ц}} \times I_{\text{дс}} / 100, \quad (3.23)$$

где $D_{\text{ц}}$ – добавленная ценность, млн. грн.;

$I_{\text{дс}}$ – доля собственников в трудовом потенциале, %.

Отсюда:

доля наемных работников ($Y_{\text{чсн}}$) составит:

$$Y_{\text{чсн}} = 1316600 \times 82,84 / 100 = 1090671,44 \text{ млн. грн.};$$

доля работодателей:

$$Y_{\text{чср}} = 1316600 \times 17,16 / 100 = 225928,56 \text{ млн. грн.}$$

Расчет дополнительного фонда оплаты труда (ДФОТ) мы предлагаем производить по следующей формуле:

$$\text{ДФОТ} = Y_{\text{чсн}} - \text{ФОТ}_{\text{ф}}, \quad (3.24)$$

где $\text{ФОТ}_{\text{ф}}$ – фактический фонд оплаты труда в 2011 г., млн. грн.

$$\text{ДФОТ} = 1090671,44 - 863652,6 = 227018,84 \text{ млн. грн.}$$

Расчет доли валовой прибыли, как собственности работодателей, используемой для производственного распределения ($\Delta Y_{\text{ппр}}$) может быть проведен по следующей предлагаемой нами формуле:

$$\Delta Y_{\text{ппр}} = \Pi_{\text{вал}} - Y_{\text{чср}}, \quad (3.25)$$

$$\Delta Y_{\text{ппр}} = 502422 - 225928,56 = 276493,44 \text{ млн. грн.}$$

Сумма 276,5 млрд. грн. предназначена для производственного распределения вновь созданного продукта и используется для выплаты налогов, образования инновационного фонда и других каналов распределения.

Тогда сумма 225928,56 млн. грн. может быть использована для социального распределения между персоналом предприятия и работодателями по собственности в виде дивидендов, опционов, премий.

В тоже время основной проблемой в оплате труда и распределении личных доходов в Украине остается несовершенство и неотрегулированность общественных распределительных отношений, вызывающих значительную полярность в уровне доходов (концентрация богатств у олигархов и обнищание основной массы населения), нарастание социальной напряженности, отсутствие действенного механизма управления оплатой труда.

В этом аспекте возникает необходимость регулировать не капитал и недвижимость путем его налогообложения, а путем законодательного регламентирования диапазона различий в уровне оплаты труда и доходов предпринимателей на личные потребности. Схемы бывают разные и их надо обосновывать. Например, в первые годы образования СССР предполагалось установить диапазон уровня оплаты труда 1-5, в последующий период был установлен диапазон 1-25, сейчас верхний предел не ограничивается. Наше представление о модели регламентирования уровня оплаты труда и доходов бизнеса на личное потребление основывается на принципах эквивалентности доходов и уровня трудового вклада субъектов в совокупные результаты производства. В частности, предлагаемая нами модель формирования шкалы предельных уровней оплаты труда в Украине по группам и категориям работающих и уровням их доходов раскрыта в работе [72], модель будет рассмотрена в последующих разделах монографии.

ВЫВОДЫ

Анализ методологических подходов отдельных ученых в экономической теории и практике выявляет многообразие различных точек зрения на социально-экономическую и природно-технологическую сущность трудового потенциала, его элементы и факторы количественной и качественной определенности. Но в одном авторы научных трудов о трудовом потенциале едины, когда сущность этой категории рассматривают как уровень производительной силы человека, т.е. человеческий потенциал, характеризуемый его личностными качествами, такими как здоровье, образование, квалификационный уровень, опыт, навыки, морально-психологические и другие врожденные и приобретенные качества.

Эти качества, рассматриваемые вне трудовой сферы, без учета единения их в трудовом процессе со средствами производства и технологической энергией, сами по себе представляют не трудовой потенциал, а потенциал человека. Поэтому приверженцы этой концепции в качестве оценочного показателя используют численность работоспособного населения, фонд его рабочего времени. А это – только экстенсивная величина человеческого потенциала, которая не учитывает такие его характеристики, как интенсивность, качество, условия, мотивированность и производительная сила труда. Кроме того, игнорирование причастности к трудовому потенциалу таких элементов его структуры, как средства производства и технологическая энергия, без которых не мыслимы трудовые и производственные процессы, искажает социально-экономическую сущность трудового потенциала. В тоже время, соединение в производственном процессе человеческого потенциала в форме человеческого капитала и элементов физического капитала, порождающих определенные производственные отношения между разными собственниками человеческого и физического капитала по поводу производства и распределения результатов труда, превращает трудовой потенциал в экономическую категорию.

Различные интерпретации сущности трудового потенциала в экономической литературе послужили основой формирования основных шести различных его концепций, наиболее часто применяемой из которых стала демографическая концепция. Она предполагает оценку трудового потенциала, как было отмечено выше, по экстенсивным показателям: численности работающих и их времени занятости. Остальные концепции представляют, по существу, лишь варианты демографической концепции.

Поэтому обоснованная в наших публикациях концепция трудового потенциала, основанная на комплексной оценке факторов производительной силы труда и производственных отношений в сфере труда и взаимодействия человеческого и физического капитала, как элементов структуры трудового потенциала, может быть отнесена к социально-экономической концепции.

Определяемая на её основе сущность трудового потенциала характеризуется как способность человеческого капитала в сочетании со средствами производства и технологической энергией обеспечивать необходимый производственный и соци-

альный результат на различных уровнях управления экономикой в определенных социальных, экономических и технологических условиях. Или, иными словами, трудовой потенциал – это потенциал людей, обладающих собственной производительной силой, вооруженных средствами производства и технологической энергией в общественно определенных производственных и социально-экономических условиях.

Такое понимание сущности трудового потенциала позволило выработать методологический подход к оценке уровня, структуры и эффективности использования трудового потенциала, а также количественного выражения меры общественных отношений между наемными работниками и работодателями путем распределения между ними вновь созданной стоимости пропорционально доле их собственности в структуре трудового потенциала.

Стало возможным исследование в динамике тенденций изменения уровня, структуры и эффективности использования трудового потенциала в Донецком регионе в 2005-2012 гг., согласно чему установлена зависимость: с ростом массы трудового потенциала снижалась эффективность его использования.

С целью противодействия этой тенденции разработан и предложен механизм экономического стимулирования эффективности использования трудового потенциала, базирующийся на льготном налогообложении прибыли в зависимости от снижения трудоёмкости продукции.

Установлено, что существенную роль в формировании и регулировании общественных отношений играет рациональная система управления оплатой труда, средний уровень которой подвержен изменению в зависимости от инфляции и экономических возможностей хозяйствующих субъектов повышать её уровень до научно обоснованного предела. Предложенные методы научного обоснования резервов возможного повышения уровня средней заработной платы основываются на зависимости между фактическим и эталонном соотношении темпов роста заработной платы на один процент роста производительности труда. Применение этих методов на практике будет способствовать переходу от лозунгов о необходимости повышения заработной платы к научному аргументированию её необходимого уровня.

ЛИТЕРАТУРА

1. Закон України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. № 108/95 – ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1995. № 17. – Ст. 121. – (Зі змін. та допов.).
2. Закон України «Про власність» від 7 лютого 1991 р. № 697 // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – № 20. – Ст. 249. – (Зі змін. та допов.).
3. Закон України «Про зайнятість населення» від 1 березня 1991 р. № 803 // Закони України. – К.: Ін-т законодавства, 1996. – Т.1. – С. 252-268.
4. Закон України «Про колективні договори і угоди» від 1 липня 1993 р. № 3356 // Закони України. – К.: Ін-т законодавства, 1997. – Т.6. – С. 5-11.
5. Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств» від 22 травня 1997 р. № 283/97 – ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – № 27. – Ст. 181.
6. Закон України «Про внесення змін до Закону України» «Про оподаткування прибутку підприємств» від 01 липня 2004 р. №1957 – IV // Офіційний вісник України. – 2004. – № 30. – Ст. 1997.
7. Закон України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати» від 19.10.2000 р. № 2050 – III // Офіційний вісник України. – 2000. – № 45. – Ст. 1914.
8. Закон України «Про внесення змін до статті 3 Закону України «Про компенсацію громадянам втрати частини доходів у зв'язку з порушенням строків їх виплати»» від 16.01.2003 р. № 431 – IV // Офіційний вісник України. – 2003. – № 6. – Ст. 213.
9. Закон України про внесення змін до Закону України «Про індексацію грошових доходів населення» від 06.02.2003р. № 491 – IV // Офіційний вісник України. – 2003. – № 9. – С. 339.
10. Закон України «Про освіту» в редакції Закону від 23 березня 1996 р. № 100/96 // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 21. – Ст. 84.
11. Закон України «Про охорону праці» в редакції Закону від 21 листопада 2002 р. № 229 – IV // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 2. – Ст. 10.
12. Указ Президента України «Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010р.» від 3 серпня 1999р. № 958/99 // Офіційний Вісник України. – 1999. – № 31. – Ст. 1608.
13. Ким М.Н. Трудовой потенциал: формирование, использование, управление. / М.Н. Ким. – Х.: ХГУ им. В.Н. Каразина, 2003. – 250 с.
14. Есинова Н. И. Экономика труда и социально-трудовые отношения : учеб. пособие / Н. И. Есинова. – К.: Кондор, 2003. – 384 с.
15. Панкратов А. С. Проблемы эффективного использования трудовых ресурсов в условиях реформирования экономики / А. С. Панкратов // Вопросы экономики. – 1994. – № 6. – С. 18-25.
16. Ремизов К. С. Основы экономики труда. / К. С. Ремизов – М.: Изд-во МГУ, 1990. – 208 с.
17. Лукьянченко Н. Д. Инвестиционная поддержка качества персонала предприятия: монография. / Н. Д. Лукьянченко, Н. Е. Муромец. – Донецк: Лебедь, 2003. – 178 с.
18. Фатхутдинов Р. А. Организация производства: учебник. / Р. А. Фатхутдинов – М.: ИНФРА, 2000. – 672 с.
19. Экономика труда: учебник / под ред. П. Э. Шлендера и Ю. П. Кокина. – М.: Юристь, 2002. – 592 с.
20. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности). / А. В. Калина. – К.: МАУП, 2001. – 312 с.
21. Бондарь И. К. Система балансов в народнохозяйственном планировании. / И. К. Бондарь, Ю. И. Краснов, Ю. Г. Сватко. – К.: Наукова думка, 1984. – 284 с.

22. Богиня Д. П. Трудовий менталітет у системі мотивації праці: монографія. / Д. П. Богиня, І. В. Семікіна. – Кіровоград: Поліграфія – Терція, 2002. – 226 с.
23. Павлишин М. Регіональні особливості формування і використання трудового потенціалу молоді / М. Павлишин // Регіональна економіка. – 1999. – № 4. – С. 242-246.
24. Ревва А. М. Розвиток промисловості на основі активізації трудового потенціалу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.07.01 «Економіка промисловості» / А. М. Ревва. – Донецьк, 2002. – 19 с.
25. Пучкова С. І. Розробка комплексної системи розвитку трудового потенціалу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.07.01 «Економіка промисловості» / С. І. Пучкова. – Одеса, 2003. – 22 с.
26. Радько С. Г. К вопросу снижения риска управления трудовым потенциалом / С. Г. Радько, Г. И. Афанасьева // Управление риском. – 2005. – № 2. – С. 51-55.
27. Шелегеда Б. Економічний потенціал регіону: закони формування і методи оцінки / Б. Шелегеда, М. Савченко, І. Савченко // Схід. – 2004. – № 4. – С. 28-33.
28. Кулійчук В. І. Мотивація підвищення трудового потенціалу верстатників: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 – «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / В. І. Кулійчук. – Донецьк, 2005. – 20 с.
29. Панков В. А. Управление стоимостью наукоёмкого машиностроительного предприятия: теория и практика / В. А. Панков. – К.: Наукова думка, 2003. – 424 с.
30. Уитмор Дж. Coaching – новый стиль менеджмента и управления персоналом: Практик. пособие / Дж. Уитмор; пер. с англ. – М.: Финансы и статистика, 2000. – 160 с.
31. Скударь Г. М. Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества: проблемы и решения. / Г. М. Скударь. – К.: Наук. думка, 1999. – 496 с.
32. Примак В. Інтегральна оцінка розвитку трудового потенціалу регіону з урахуванням його якісних характеристик / В. Примак, М. Баранкевич, В. Пищак // Регіональна економіка. – 2004. – № 2. – С. 45-53.
33. Пещак Т. Г. Соціально-економічні та організаційні фактори раціонального використання трудового потенціалу в умовах трансформації економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Т. Г. Пещак. – Львів, 2002. – 20 с.
34. Чорноморченко Н. В. Ефективність використання трудового потенціалу та його соціально-економічна оцінка (на прикладі підприємств з підземним видобутком руди Криворізького басейну): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Н. В. Чорноморченко. – К.: Ін-т регіональних досліджень, 2000. – 20 с.
35. Хлопова Т. В. К оценке трудового потенциала предприятия / Т. В. Хлопова, М. П. Дьякович // Социологические исследования. – 2003. – № 3. – С. 67-74.
36. Бажан І. І. Сутність категорії «трудова потенціал» та її економічна природа. / І. І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні.: зб. наук. пр. – К.: НДЕІ, 2003. - № 1. – С. 69-72.
37. Джайн І. О. Економічна оцінка трудового потенціалу території: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / І. О. Джайн. – К., 2001. – 19 с.
38. Бажан І. І. Концептуальні основи відтворення трудового потенціалу та його розвитку. / І. І. Бажан // Формування ринкових відносин в Україні.: зб. наук. пр. – К.: НДЕІ, 2003. — № 6. – С. 92-96.
39. Анненкова Е. В. Факторы формирования трудового потенциала машиностроительных предприятий. / Е. В. Анненкова // – Проблемы развития предприятия и новых экономических

- структур в современных условиях: тез. докл. и сообщ. Всеукр. науч.-практ. конф. (Донецк, 20-21 мая 2004 г.). – Донецк: ИЭП НАН Украины, 2004. – 420 с.
40. Шаульська Л. В. Трудовий потенціал: багаторівнева стратегія збереження та розвитку: автореф. дис. на здобуття наукового ступеня докт. екон. наук: спец. 08.09.01 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Л. В. Шаульська. – К.: Ін-т демограф. та соціальн. досл. НАН України, 2006. – 35 с.
 41. Шишпанова Н. Систематизація підходів до визначення сутності трудового потенціалу сільських територій / Н. Шишпанова // Україна: аспекти праці (науково-економічний та суспільно-політичний журнал). - № 5, 2013. – С. 8-16.
 42. Райсберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райсберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 295 с.
 43. Заславская Т. И. Методические проблемы социологического исследования мобильности трудовых ресурсов. – Новосибирск: Наука, 1974. – 318 с.
 44. Семенов А. С. Взаимосвязь динамики занятости и важнейших макроэкономических показателей / А. С. Семенов, С. Г. Кузнецов // Вопросы статистики. – 1999. № 9. – С. 24-31.
 45. Здоровцов О. І. Економіка сільського господарства / О. І. Здоровцов, Л. І. Касьянов, В. М. Гризенков. – К.: УСГА, 1993. – 320 с.
 46. Шевчук Л. Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз: монографія / Л. Т. Шевчук. – Львів, 2001. – 489 с.
 47. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 254 с.
 48. Бородіна О. М. Людський капітал на селі: наукові основи, стан, проблеми розвитку / О. М. Бородіна. – К.: 2003. – 277 с.
 49. Лукинов И. И. Некоторые проблемы воспроизводства и использования трудового потенциала / И. И. Лукинов. – Социалистический труд. – 1981. – № 8. – С. 101-110.
 50. Пирожков С. И. О концепции трудового потенциала населения / С. И. Пирожков // Современная концепция трудового потенциала: сборн. науч. трудов. – К.: Наукова думка, 1990. – С. 12-77.
 51. Костакос В. Г. Интенсификация использования трудового потенциала / В. Г. Костакос // Социальный труд. – 1982. - № 7. – С. 61-63.
 52. Джаин И. О. Оценка трудового потенциала: монография / И. О. Джаин // Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 250 с.
 53. Долішній М. І. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика: у 2-х ч. / М. І. Долішній, С. М. Злупко, С. І. Бандур (та ін.). – К.: Наук. думка, 1994. Ч. 2. – 1994. – 212 с.
 54. Пасєка С. Р. Соціально-економічний потенціал як економічна категорія / С. Р. Пасєка // Чернігівський науковий часопис. Серія 1. Економіка і управління. – 2011. – № 2 (2). – С. 127.
 55. Врублевский В. К. Развитой социализм: труд и НТП. Очерки теории труда / В. К. Врублевский. – М.: Политиздат, 1984. – 314 с.
 56. Колосова Р. П. Трудовой потенциал промышленности / Р. П. Колосова. – М.: 1987. – 162 с.
 57. Акулов В. Г. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / В. Г. Акулов. – К.: «Знання», 2012. – 390 с.
 58. Сергеева Г. П. Трудовой потенциал страны / Г. П. Сергеева, Л. С. Чижова. – М., 1982. – 165 с.
 59. Онікієнко В. В. Самозайнятість населення: процес формування та деякі проблеми / В. В. Онікієнко // Зайнятість та ринок праці. – Вип. 3. – К.: НЦЗРП, 1996. – С. 31-34.
 60. Колот А. М. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д.е.н., проф. А. М. Колота. – К.: КНЕУ, 2009. – 711 с.

61. Генкин М. Б. Экономика и социология труда: учебник. – 8-е изд. пересмотр. и доп. / Б. М. Генкин. – М.: Норма, 2009. – 464 с.
62. Андриенко В. Ф. Современные формы и методы стимулирования труда в промышленно развитых капиталистических странах / В. Ф. Андриенко, Н. И. Чечель, И. В. Михайлов. – К.: Праця, 2003. – 56 с.
63. Волосский А. А. Мотивация и стимуляция труда / А. А. Волосский. – М.: Техносфера, 2007. – 496 с.
64. Еськов А. Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения: Монография / А. Л. Еськов // НАН Украины. Ин-т экономики пром-ти. – Донецк, 2005. – 390 с.
65. Калина А. В. Организация и оплата труда в условиях рынка (аспект эффективности) / А. В. Калина. – К.: МАУП, 2001. – 312 с.
66. Колот А. М. Мотивация, стимулирование и оценка персонала / А. М. Колот. – К.: Праця, 1998. – 315 с.
67. Мазманова Б. Г. Управление оплатой труда: Учебное пособие / Б. Г. Мазманова. – М.: Прогресс, 1993. – 415 с.
68. Экономика труда: Учебник / Под ред. проф. П. Э. Шлендера и проф. Ю. П. Кокина. – М.: Юрист, 2002. – 592 с.
69. Ковалёв В. Н. Совершенствование механизма экономического стимулирования трудового потенциала / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. Сборник научных трудов. Донецк: ДонНУ, 2010. – С. 120-124.
70. Ковалев В. Н. Проблемы оптимизации соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, В. А. Фролов // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. - № 2 (12), 2008. – С. 121-125.
71. Ковальов В. М. Економічний закон оплати праці і його використання у господарській практиці України / В. М. Ковальов // Формування ринкових відносин в Україні. – 36. наукових праць науково-дослідного економічного інституту, № 9 (136), 2012. – С. 174-182.
72. Ковальов В. М. Передумови формування механізму управління оплатою праці в Україні / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва // Формування ринкових відносин в Україні : 36. наук. праць. – Вип. 5 (144). – К.: НДЕІ, 2013. – С. 209-217.

Авторские публикации по проблемам трудового потенциала

1. Ковалёв В. Н. Стимулирующая роль и методы оценки трудового потенциала / В. Н. Ковалёв и др. // «Продуктивность». – 2003. – № 1. – С. 8-10.
2. Ковальов В. М. Економічне обґрунтування методів стимулювання ефективного використання трудового потенціалу / В. М. Ковальов, В. С. Рижигов, О. А. Атаєва // Науково-практичний журнал «Продуктивність», 2003, № 4. – С. 2-5.
3. Ковальов В. М. Методи матеріального стимулювання ефективного використання трудового потенціалу / В. М. Ковальов, В. С. Рижигов, О. А. Атаєва // Науково-практичний журнал «Продуктивність», 2003, № 4. – С. 2-10.
4. Ковалёв В. Н. Влияние трудового потенциала на эффективность общественного труда / В. Н. Ковалёв, Е. А. Атаева // Економічні проблеми промислового розвитку в Україні : Всеукраїнська наук.-практ. конф. (Донецьк, 19-20 травня 2005 р.) / НАН України. Ін-т економіки промисловості, 2005. – С. 61-63.
5. Ковалёв В. Н. Проблемы использования производственного потенциала в сфере обеспечения городов / В. Н. Ковалёв, Е. А. Атаева, В. С. Рыжигов // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – № 2. – 2005. – С. 240-247.

6. Ковалев В. Н. Влияние развития форм организации труда на эффективность использования трудового потенциала / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Современный научный вестник. – 2005. – № 1(1). – С. 26-31.
7. Ковалев В. Н. Совершенствование методов измерения трудового потенциала / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева. // Вісник Донецького університету економіки та права: зб. наук. пр. – Донецьк: ДонУЕП, 2005. – № 1. – С. 27-35. – (Серія: «Економіка та управління»).
8. Ковалев В. Н. Улучшение использования трудового потенциала на основе его рациональной организации и нормирования / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. «Наука та інновації – 2005». Т. 8 Економічні науки. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. – С. 78-84.
9. Ковальов В. М. Економіка праці і соціально-трудові відносини: навч. посіб. / В. М. Ковальов, В. С. Рижиков, О. Л. Єськов, І. М. Черненко, О. А. Атаєва. / за ред. В.М. Ковальова. – К.: Центр навч. літ., 2006. – 256 с.
10. Ковалев В. Н. Проблемы развития трудовых ресурсов в структуре трудового потенциала региона / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева. // Зб.наук. праць Матеріали VIII науково-практичної конференції, 10 листопада 2006 р. – Павлоград: ЗПІЕУ, 2006. – С. 183-191.
11. Ковалев В. Н. Реалии развития Донецкого региона и его трудового потенциала / В. Н. Ковалев, Н. А. Табачкова, Е. А. Атаева. // Вісник Донецького університету (науковий журнал). / Серія В. – Економіка і право. – № 12, 2007. – С. 130-137.
12. Ковалев В. Н. Активная роль трудовых ресурсов в структуре производственного потенциала / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, В. А. Фролов // Збірник наукових праць) / Матеріали X Міжнародної науково-практичної конференції 11-12 грудня 2008 р. – Дніпропетровськ: ІМА – Прес. – С. 277-287.
13. Ковалев В. Н. Трудовой потенциал в системе показателей оценки хозяйственной эффективности / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, В. А. Фролов // Збірник наукових праць) / Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: Збірник матеріалів регіональної науково-практичної конференції 25 грудня 2008 р. - Красноармійськ: КП ДонНТУ, 2008. – С. 81-88.
14. Ковалев В. Н. Проблемы экономического стимулирования эффективности использования трудового потенциала Донецкого региона / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Економіка промисловості (науково-практичний журнал). – ІЕП НАН України. – 2008. - № 1, 2008. – С. 126-129.
15. Ковальов В. М. Трудовий потенціал в системі заходів соціально-економічного розвитку регіонів / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва // Формування ринкової економіки: Монографія. – Дніпропетровськ: ІМА-прес, 2010. – С. 136-148.
16. Ковалев В. Н. Человеческий капитал как стоимостная субстанция трудового капитала / В. Н. Ковалев // Капитализация предприятий: теория и практика: Монография. – НАН Украины. Ин-т экономики пром-сти; ДонУЭП. – Донецк, 2011. С. 297-310.
17. Ковалев В. Н. Эффективность использования человеческого капитала в структуре трудового потенциала в Донецком регионе / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // «Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону». Збірник матеріалів всеукраїнської науково-практичної конференції. – В 2-х томах. – Т. 1. – Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ, 16 грудня 2011. – Донецьк: Вид-во «Ноулідж», 2011. – С. 75-84.
18. Ковальов В. М. Трудовий потенціал регіону: розвиток, стимулювання, ефективність використання : Монографія / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва. – МОНМС України, УІПА. – Харків: 2011. – 204 с.
19. Ковалев В. Н. Методы комплексного исследования человеческого капитала в структуре трудового потенциала / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Формування ринкової економіки: Зб.

- наук. пр. – Спец. вип. Праця в XXI столітті: новітні тенденції, соціальний вимір, інноваційний розвиток. – Т. 1. – К.: КНЕУ, 2012. – С. 536-546.
20. Ковальов В. М. Структура трудового потенціалу як засіб соціального розподілу доданої вартості / В. М. Ковальов // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності : Збірник наукових праць. – Маріуполь: ДВНЗ «ПДТУ», 2012. – Вип. 2, Т. 1. – С. 242-244.
 21. Ковальов В. М. Вплив демографічної кризи на формування трудового потенціалу промислових підприємств / В. М. Ковальов // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: Региональный аспект : Сборник научных трудов. Донецк: ДонНУ, 2013. – Ч. II. – С. 127-131.
 22. Ковалев В. Н. Определяющая роль структуры трудового потенциала в формировании социальных распределительных отношений / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Инновационные доминанты социальной сферы: Материалы ежегодной научно-практической конференции по проблемам социально-трудовых отношений (13 заседание). 24 мая 2013. / ред. колл. А. А. Федченко, В. Н. Эйтингон. – Воронеж: Воронежский государственный педагогический университет, 2013. – С. 67-71.
 23. Ковалев В. Н. Развитие концепции трудового потенциала в Украине (теоретический аспект) / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Зб. матеріалів міжнародної наук.-практ. конф. (м. Сімферополь, 29-30 листопада 2013 р.) / Наукове об'єднання «Economics»; у 3-х частинах. – Сімферополь : НО «Economics», 2013, ч. 2. – С. 72-75.

4 РОЛЬ ОПЛАТЫ ТРУДА В ФОРМИРОВАНИИ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОТНОШЕНИЙ

4.1 Объективный экономический закон оплаты труда и его использование в хозяйственной практике Украины

Как известно, экономические законы, в соответствии с которыми осуществляется хозяйственная политика и практика государств, действуют независимо от воли, сознания и желания людей. К таким законам в классовом обществе относится и закон оплаты труда. Известно также, что в разные исторические времена категория оплаты труда была краеугольным камнем социально-экономических отношений в обществе. И там, где экономическая политика не отвечала требованиям данного закона, возникали классовые противоречия и потрясения. Поэтому мероприятия государства бывают эффективными и оправданными в том случае, если они учитывают требования экономического закона оплаты труда.

К сожалению, в современный период в Украине экономическая наука и практика не опирается на данный закон. В специальной литературе он даже не упоминается, не раскрыто его содержание, не сформулирована сущность и характер действия. Принятый в 1995 г. Верховным Советом Украины Закон «Об оплате труда» с последующими изменениями определяет правовые и организационные положения оплаты труда наемных работников на основе трудового договора и закрепляет существующую практику ее организации. До сих пор не раскрыта сущность и содержание экономической формации, в которой хочет жить современное поколение украинцев. Известно только то, что социалистический способ производства заменен социально ориентированной рыночной экономикой. В то же время социально-экономические условия, которые сложились, являются средой, в которой закон оплаты труда проявляется как экономическая категория, и общество не может нормально существовать и развиваться, если его деятельность не отвечает требованиям данного закона.

Практика подтверждает, что существующая в Украине организация оплаты труда имеет существенные недостатки. Уровень заработной платы неоправданно низкий, ее часть в совокупном валовом продукте мизерна. На разных уровнях управления экономикой в Украине и на разных объектах наблюдаются существенные отличия в уровне средней заработной платы, соотношении темпов ее роста на один процент роста производительности труда, части её в совокупном валовом продукте. В среднем в народном хозяйстве страны в 2010 г. эта часть составляла 6 %. В развитых странах Европы она близка к 70 %. Не разработаны критерии и методы оценки уровня оплаты труда сравнительно с экономическим потенциалом, не проводятся исследования уровня стоимости рабочей силы в то время, как в зарубежных странах созданы структуры, которые отслеживают изменения уровня заработной платы, ее динамики и факторов. Не исследуются методы структуризации и дифференциации заработной платы и др.

Все сказанное характеризует тему об экономическом законе оплаты труда и его использовании в хозяйственной практике Украины как чрезвычайно актуальную, научно и практически значимую.

Нет сомнения, что закон оплаты труда в условиях социально ориентированной рыночной экономики выражает производственные отношения класса наемных работников – владельцев человеческого капитала, и работодателей-владельцев средств производства. Поэтому исследование сущности, характера действия данного закона в хозяйственной практике государства требует комплексного подхода к изучению критериев, которые раскрывают его сущность и способы использования.

Исторически сложилось так, что характер действия данного закона меняется с изменением экономической формации, изменением социально-экономических условий существования государства. В подтверждение этого положения сошлемся на высказывание К. Маркса в третьем томе «Капитала»: «Отношения распределения отвечают исторически определенным, специфически общественным формам производства и тем отношениям, в которые вступают между собой люди в процессе воссоздания своей человеческой жизни и возникают из этих форм и отношений [5, с. 456].

Относительно подчиненности закона оплаты труда основному экономическому закону соответствующего строя проф. А. С. Кудрявцев писал, что: «характер распределения продуктов потребления в той или другой общественной формации обусловлен, в конечном итоге, основным экономическим законом этой формации. При капитализме потребности работников удовлетворяются лишь в той мере, в которой это необходимо для того, чтобы они были в состоянии своим трудом создавать дополнительную стоимость для эксплуататоров, обладателей средств производства, и обеспечивать им получение максимальной прибыли» [9, с. 219].

В свою очередь, основной экономический закон определенного способа производства предусматривает установленную цель общества и средства осуществления этой цели. В эпоху классического капитализма основную цель этого способа производства представляло получение прибавочной стоимости путем эксплуатации работающих на основе удлинения рабочего дня и интенсификации труда.

Целью монополистического капитализма было получение максимальной прибыли за счет приведения к минимуму уровня оплаты труда.

В условиях социалистического строя СССР закон оплаты труда признавался и рассматривался как закон «распределения по труду», а его сущность раскрывалась как соответствие «меры труда и меры потребления». Такое определение закона уже само по себе допускало равновесие между эффективностью труда и его оплатой. Но в экономической практике того периода равенство было заменено уравнительной оплатой, которая получила название «уравниловки».

В соответствии с названием закона в экономической теории того времени определялась и сущность заработной платы, как «...часть совокупного общественного продукта, выделенного государством для удовлетворения личных потребностей трудящихся и распределяемого среди рабочих и служащих преимущественно в денежной форме в соответствии с количеством и качеством затраченного ими труда»

[9, с.219]. Но необходимо заметить, что попыток количественно определить соотношение меры труда и меры потребления не делалось.

В современный период в условиях украинской действительности под воздействием рыночных форм ведения хозяйства и, в частности рынка труда, изменился характер оплаты труда и определения ее экономической сущности. В юридическом законе Украины «Об оплате труда» ее сущность раскрыта таким образом: «Заработная плата - это вознаграждение, установленное, как правило, в денежном выражении, которую по трудовому договору владелец или уполномоченный им орган выплачивает работнику за произведенную им работу. Размер заработной платы зависит от сложности и условий производимой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его труда и хозяйственной деятельности предприятий» [10]. Однако определенная таким образом сущность заработной платы не отвечает реалиям рыночной действительности. При этом не учитываются условия рынка труда, которые влияют на уровень его оплаты, не отражен наемный характер труда, стоимостный эквивалент рабочей силы.

Поэтому, в нашем представлении, сущность заработной платы в социально ориентированной рыночной экономике может быть раскрыта как: «установленная по трудовому договору ставка наемному работнику, уровень которой диктуется условиями рынка труда: стоимостью человеческого капитала, условиями найма, спросом, предложением и конкуренцией, уровнем квалификации и специализации работника, системами стимулирования и успешностью самого труда».

Такое определение сущности заработной платы больше будет отвечать реальной социально-экономической действительности Украины, чем то, которое отражено в юридическом законе 1995 г.

В основе определения сущности категории заработной платы времен классического капитализма лежало понятие «стоимость рабочей силы». Согласно теории того времени и сейчас стоимость рабочей силы определялась временем, необходимым для ее воспроизводства. Нижний, минимальный предел стоимости рабочей силы составляет стоимость жизненных средств, без систематического притока которых человек не в состоянии воспроизводить жизненный процесс. К тому же стоимость рабочей силы является объективно существующей экономической субстанцией, величина которой относительно постоянна для определенной социально-экономической ситуации, с изменением которой изменяется и стоимость рабочей силы. Поэтому здесь должно идти речь не о простом, а расширенном воспроизводстве рабочей силы, а если быть точнее, то о расширенном воспроизводстве человеческого капитала, формирование которого включает, кроме производственных затрат в виде заработной платы на рабочем месте, также расходы на допроизводственную фазу его создания (в период от рождения человека к вступлению в производственную деятельность). И, кроме того, должны быть учтены расходы инновационной фазы бытия человеческого капитала наемного работника, а это – расходы на рост профессионального уровня индивидуума.

Если же говорить об использовании экономического закона оплаты труда в экономической практике хозяйствующего субъекта сейчас, то выразителем воспроиз-

водственных затрат на человеческий капитал может выступать цена рабочей силы, которая колеблется вокруг ее стоимости в зависимости от спроса и предложения на рабочую силу, и других социально-экономических условий (цен на потребительские товары, изменения социально-экономических нормативов в государстве и др.), а это и есть заработная плата. Исходя из этих соображений нами при определении сущности заработной платы использовано понятие «ставка наемному работнику».

В экономической теории до сих пор дебатруется вопрос, который имеет отношение к определению сущности экономического закона оплаты труда и выражает воспроизводительный уровень заработной платы: стоимость или цена рабочей силы, или труда? В частности, российский ученый-экономист профессор Н. А. Волгин отвечает на этот вопрос таким образом: «По-видимому, выбрать один из двух определений заработной платы - цена труда или рабочей силы - невозможно и некорректно для абстрактной неконкретной ситуации. Определять выбор будут самые разнообразные факторы и условия : форма собственности предприятия (частное, государственное, общее и так далее), на котором работает человек; характер полученного образования и способ его финансирования (за счет государства, предприятия, работника, спонсора); профиль организации (служба) занятости, которая занимается трудоустройством этого работника (частная, государственная и тому подобное) и другие. Только они в совокупности могут окончательно определять рыночное понимание заработной платы – это цена труда или рабочей силы, а следовательно, и ее фактические размеры» [1, с. 672].

Яснее выражают свои взгляды О. И. Рофе [2, с. 29] и Ю. М. Осипов [3, с. 272] о том, что объектом покупки-продажи на рынке труда является сам труд. Справедливо опровергая эту точку зрения, профессор Б. М. Генкин пишет: «Как видно, известные экономисты России XXI века безоговорочно или с некоторыми условиями считают, что объектом покупки-продажи на так называемых рынках труда является труд» [4, с. 332]. Далее, приводя выдержку из первого тома «Капитала» К. Маркса: «Рабочая сила может появиться на рынке в качестве товара лишь тогда и только постольку, когда и поскольку она выносятся на рынок или продается ее собственным обладателем, то есть тем же лицом, рабочей силой, которого она является» Б. М. Генкин делает вывод: «Следовательно, данная ситуация по экономическому содержанию аналогична отношениям аренды (лизингу). Здесь заработная плата или доход сотрудника предприятия приобретает форму платы за аренду *трудового потенциала*» (подчеркнуто нами – В. К.) [4, с. 336]. Кроме того, автор отмечает: «...во всех случаях на так называемых рынках труда происходит добровольный обмен правами и обязанностями по поводу пользования трудовым потенциалом работников и рабочих мест работодателей. Величина платы в единицу времени за пользование трудовым потенциалом устанавливается до начала работы» [4, с. 335].

Обратим внимание на следующие новые положения, выраженные профессором Б. М. Генкиным и которые имеют отношение к раскрытию сущности экономического закона оплаты труда. Справедливой кажется точка зрения автора о том, что предметом и формой соглашения на рынке труда и между двумя владельцами: наемным

работником – владельцем рабочей силы (Б. М. Генкин называет последнюю трудовым потенциалом) и работодателем – владельцем средств производства (рабочего места), является соглашение, которое представляет не покупку рабочей силы, которую нельзя отделить от ее владельца, а форму сдачи в аренду способности к труду.

Безусловно, в связи с прогрессом человечества и экономической науки последнего столетия, которая открыла и выделила такие экономические категории как «человеческий капитал» и «трудовой потенциал», понятие «рабочая сила» требует более расширенного толкования. В то же время, выраженные профессором Б. М. Генкиным положения о трудовом потенциале требуют определенного уточнения, а именно, трудовой потенциал не может быть предметом сдачи в наем на определенное время работодателю, поскольку трудовым потенциалом владеет два разных владельца, в том числе и работодатель. Кроме того, если идет речь об объективном экономическом законе оплаты труда, то в рамках его действия заработную плату необходимо рассматривать как стоимость рабочей силы (трудового потенциала – по Б. М. Генкину). Если же идет речь о практике использования экономического закона в хозяйственной практике государства, то выразителем этой деятельности является юридический Закон «Об оплате труда». Он должен учитывать такие факторы рынка труда, как спрос-предложение на рабочую силу, цены на потребительские товары и другие условия, которые вызывают отклонение цен от стоимости рабочей силы. В этом случае речь должна идти о цене на рабочую силу, а не на труд. В данном случае необходимо учитывать, что заработная плата представляет лишь оплаченную часть труда, а неоплаченной частью является прибыль, которая присваивается работодателем как плата за пользование в процессе труда его собственностью – рабочим местом.

Во-вторых, трудовой потенциал работника, на который ссылается Б. М. Генкин, не может быть объектом покупки-продажи или сдачи в аренду на рынке труда, поскольку является собственностью противостоящих друг к другу контрагентов: наемного работника – владельца человеческого капитала и работодателя - владельца рабочего места. Но, на наш взгляд, человеческий капитал превращается в трудовой потенциал, когда он вооружен определенными производительными силами труда, а его стоимость прирастает стоимостью средств производства, технологической энергии и др. факторов рабочего места, которые, однако, находятся в собственности работодателя, то есть когда человеческий капитал в процессе труда сталкивается с элементами рабочего места. Эти положения подтверждены результатами наших исследований о методах количественной (стоимостной) оценки человеческого капитала в структуре трудового потенциала [6, 7]. Отсюда, согласно нашим расчетам стоимость трудового потенциала по данным Донецкого региона в 2010 г., превышала стоимость человеческого капитала на 23,4 %. Эту разницу представляет стоимость средств труда (амортизация основных фондов) и технологической энергии на рабочем месте. Отсюда человеческий капитал в структуре трудового потенциала составлял 81,03 % или 36262,4 грн./человеко-год. Другую сумму (8489,9 грн.) представляла стоимость рабочего места (44752,3 – 36262,4). Следовательно, формой производственных отношений между владельцем человеческого капитала и вла-

дельцем средств производства является не покупка-продажа собственности, а как справедливо считает профессор Б. М. Генкин, обмен, аренда правами пользования в производственных условиях элементами человеческого капитала, владельцем которого является наемный работник, и элементов рабочего места, владельцем которого является работодатель. И платой за аренду является: для наемного работника – заработная плата, для работодателя – прибыль.

Отсюда особую важность представляет раскрытие теоретических положений о сущности объективного экономического закона оплаты труда в условиях социально-ориентированной рыночной экономики и совершенствования методов его использования в хозяйственной практике Украины. Применительно к этим условиям, учитывая рассмотренные выше положения экономической теории и практики, сущность объективного экономического закона оплаты труда можно было бы раскрыть как: «равновесие между экономическим потенциалом (эффектом) хозяйствующего субъекта и порогом социальной оскутмости уровня оплаты труда для работающих и их семей (принцип весов), центром которого или точкой опоры является стоимость человеческого капитала» [28].

Схематически это равновесие, которое выражает объектный экономический закон оплаты труда, может быть представлено в виде весов рис. 4.1.

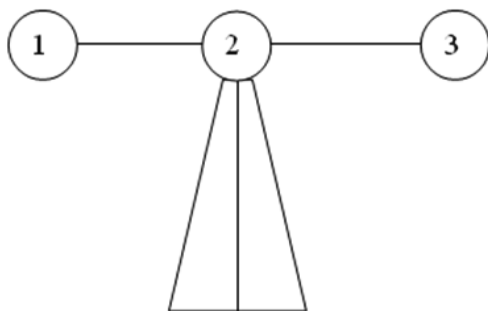


Рис. 4.1. Положение графика (1) – равновесия стоимости человеческого капитала (2) между экономическим потенциалом хозяйствующего субъекта (1) и порогом социальной оскутмости уровня оплаты труда для работников и их семей (3). (Закон оплаты труда)

Использование указанного закона в хозяйственной практике государства допускает отклонение факторов (1) и (3) от равновесия, вверх и вниз, что превращает стоимость человеческого капитала в его цену. Но из практики известно, что отклонение цен от стоимости человеческого капитала и их сумма уравнивается вокруг стоимости. В частности, на рис. 4.2 отражено положение графика, при котором рост экономического потенциала превышает рост уровня оплаты труда и рассматривается как первый из случаев нарушения равновесия в использовании объективного экономического закона оплаты труда в хозяйственной практике государства, а также превращение стоимости человеческого капитала в его цену. В практике работы предприятий такое отклонение приводит к экономии фонда оплаты труда.

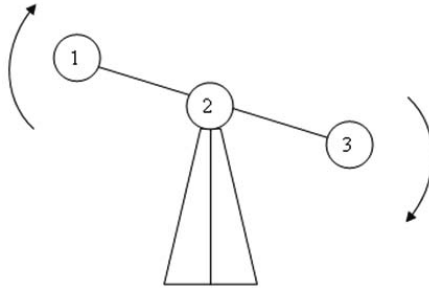


Рис. 4.2. Положение графика (2), который характеризует превышение роста экономического потенциала хозяйствующего субъекта (1) над порогом социальной оскутимиости уровня оплаты труда работников и их семей (3)

Третье положение графика характеризует рис. 4.3.

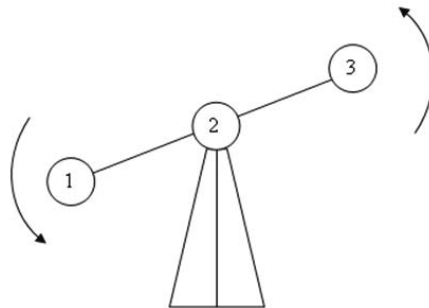


Рис. 4.3. Положение графика (3) – превышение роста уровня порога социальной оскутимиости оплаты труда для работников и их семей (3) над экономическим потенциалом хозяйствующего субъекта (1)

Раскрытое на рис. 4.3 положение графика представляет второй случай нарушения равновесия использования объективного экономического закона оплаты труда в хозяйственной практике государства, а также превращение стоимости человеческого капитала в его цену.

В этом случае в практике предприятий возникает перерасход фонда оплаты труда. Отсюда формула равновесия (R_B) определенной совокупности хозяйствующего субъекта может иметь следующий вид:

$$R_B = C_{чк} \pm \Xi_{\Pi} \pm \Pi_{со} \quad (4.1)$$

где $C_{чк}$ – стоимость человеческого капитала, млн. грн.;

Ξ_{Π} – экономический потенциал хозяйствующего субъекта, млн. грн.;

$\Pi_{со}$ – порог социальной оскутимиости уровня оплаты труда для определенной совокупности персонала, млн. грн.

В основе исследования человеческого капитала и трудового потенциала нами использованы такие научные положения:

1. Сущность человеческого капитала характеризуется как комплекс сформированных и развитых в процессе жизнедеятельности человека полезных его качеств, прошедших определенные стадии капитализации в социальных условиях производства.

2. Человеческий капитал, вооруженный средствами труда и технологической энергией на рабочем месте превращается в трудовой потенциал. Он является структурным элементом трудового потенциала и его стоимостной субстанцией.

3. Между владельцами трудового потенциала к началу производства возникают отношения найма, закрепленные трудовым соглашением (договором, контрактом) на определенный срок, а именно: работник представляет работодателю в форме аренды свой человеческий капитал для производственного использования, за что получает установленную заработную плату. Работодатель представляет в распоряжение нанятому работнику элементы рабочего места, для производственного использования, за что получает прибыль.

4. Механизм капитализации затрат на формирование человеческого капитала проявляется как результат общественных производственных отношений между наемным работником и работодателем по поводу производства, обмена, распределения, присвоения и потребления вновь созданной стоимости.

Таким образом, из сказанного выше становится очевидным, что категория стоимости человеческого капитала в условиях социально-экономического развития рыночного способа производства становится центральной в определении сущности объективного экономического закона оплаты труда. Его состояние выражается положением экономических категорий: экономическим потенциалом хозяйствующих субъектов; порогом социальной оскутмости уровня оплаты труда наемных работников и их семей.

Под экономическим потенциалом мы понимаем экономические возможности хозяйствующих субъектов устанавливать верхний уровень оплаты труда. Под порогом социальной оскутмости понимаем уровень оплаты труда, который гарантирует достойный уровень жизни наемных работников и их семейств, то есть достаточную покупательную способность заработной платы, что позволяет семьям осуществлять расширенное воспроизводство своего человеческого капитала и осуществлять инвестиции в развитие экономики государства. Или, если речь идет об отдельных поощрительных выплатах, то порог их социальной оскутмости не должен снижать интерес работников к сверхнормативному труду.

В экономической теории и практике сложился методологический подход оценки эффективности оплаты труда по показателю соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы. На необходимости использования этого показателя в рыночном хозяйстве настаивал еще в 1955 г. немецкий профессор Людвиг Эрхард, который был на посту министра экономики ФРГ. В частности, он предупреждал: «Те, кто свое внимание уделяет проблемам распределения, всегда приходят к ошибочному желанию распределять больше, чем в состоянии делать народное хозяйство» [8, с. 205].

В тоже время известно, что в экономической теории не определены другие критерии оценки уровня оплаты труда, кроме известной установки на необходимость соблюдения преимущественных темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста номинальной заработной платы, но не определено каким должно быть это соотношение.

Отсюда, при определении методологического подхода к количественному выражению меры социально-распределительных отношений в производстве важно также знать методы количественной оценки возможного повышения среднего уровня оплаты труда работников в зависимости от экономических возможностей хозяйствующих субъектов в сложившихся общественных отношениях. При этом также важно знать, каким должно быть соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда.

Для этого нами с участием В. А. Фролова и Е. А. Атаевой разработана формула расчета индекса эталонного соотношения темпов роста заработной платы на один процент роста производительности труда ($I_{спз}$) [18] и формулы оценки распределительных отношений [35].

$$I_{спз} = \frac{I_{нз} / [I_{пц} \times (I_{ндз} - I_{фдз}) / 100 + 1]}{I_{пт} \times \left(1 + \frac{\Delta ПТ}{100}\right)}, \quad (4.2)$$

где $I_{нз}$ – индекс, выражающий изменение уровня номинальной заработной платы;

$I_{пц}$ – индекс потребительских цен;

$I_{ндз}$ – эталонная величина доли заработной платы во внутреннем валовом продукте (устанавливается на основе принципа равновесия между экономическим потенциалом и порогом социальной оскутительности уровня оплаты труда, т.е. на уровне 50 процентной ставки);

$I_{фдз}$ – фактическая доля заработной платы во внутреннем валовом продукте, %;

$I_{пт}$ – индекс фактически достигнутого уровня производительности труда по сравнению с предшествующим периодом;

$\Delta ПТ$ – возможный прирост производительности труда за счет использования выявленных резервов, %.

В практике использования эталонного соотношения выявлено, как и в случае с экономическим законом оплаты труда, три состояния анализируемого показателя:

1) равенство фактического и эталонного темпов роста зарплаты и производительности труда. В этом случае пересмотр заработной платы не целесообразен;

2) превышение эталонного уровня над фактическим. В этом случае образуется перерасход фонда оплаты труда и повышение средней зарплаты не производится;

3) превышение фактического темпа роста над эталонным. В этом случае допускается максимально возможный темп роста средней заработной платы.

Методологический подход предусматривает при расчетах нового уровня средней заработной платы работающих ($Z_{п.ср.н.}$) применение следующих предлагаемых нами формул:

$$\text{Для случая (в): } Z_{\text{п.ср.н.}} = [Z_{\text{п.ср.}} + (Z_{\text{п.ср.}} \times R_{\text{пз}} / 100)], \quad (4.3)$$

где $Z_{\text{п.ср.}}$ – сложившийся на предприятии среднемесячный уровень зарплаты, грн.;

$R_{\text{пз}}$ – резерв возможного повышения зарплаты в результате превышения фактического темпа её роста на 1 % роста производительности труда (Фспз) над эталонным уровнем анализируемого показателя (Испз), %:

$$R_{\text{пз}} = \Phi_{\text{спз}} / \text{И}_{\text{спз}} \times 100 - 100, \quad (4.4)$$

1. Для случая (б) формула будет иметь вид:

$$Z_{\text{п.ср.н.}} = [Z_{\text{п.ср.}} - (Z_{\text{п.ср.}} \times R_{\text{пз}} / 100)] \quad (4.5)$$

При определении среднего уровня заработной платы работающих в народном хозяйстве Украины, который бы отвечал требованиям объективного экономического закона оплаты труда, использованы данные Госстатистики Украины за 2009-2011 гг. (табл. 4.1). Исходя из представленных данных расчетный уровень эталонного соотношения темпов роста реальной заработной платы на 1 % роста производительности труда в народном хозяйстве Украины в 2011 г. составлял:

$$\text{И}_{\text{спз}} = \frac{1,176 / [1,08 \times (50 - 20,5) / 100 + 1]}{1,217 \times \left(1 + \frac{5}{100}\right)} = 0,658.$$

1. Резерв возможного повышения реальной заработной платы в результате превышения эталонного над фактическим уровнем анализируемого показателя ($R_{\text{пз}}$) составил: $R_{\text{пз}} = 0,966 / 0,658 \times 100 - 100 = 46,81 \%$

2. Расчетный уровень возможной средней реальной заработной платы работающего в народном хозяйстве Украины в 2011г. составляет:

$$R_{\text{п.ср.н.}} = [2633 + (2633 \times 46,88 / 100)] = 3865,5 \text{ грн.}$$

Таблица 4.1

Основные показатели деятельности субъектов хозяйствования в народном хозяйстве Украины в 2010-2011 гг.

Показатели	Ед. изм.	Уровень показателей по годам		2011 к 2010, %
		2010	2011	
1	2	3	4	5
Исходные показатели:				
1. Количество занятых	тыс. чел.	20300,000	20200,00	99,5
2. Фонд оплаты труда	млн. грн.	540651,000	628111,00	116,2
3. Среднемесячная заработная плата	грн.	2239,000	2633,00	117,6
4. Валовый внутренний продукт	млн. грн.	2516699,000	3064567,00	121,8
5. Индекс потребительских цен		1,094	1,08	98,7

Продолжение табл. 4.1

1	2	3	4	5
Расчетные показатели:				
6. Производительность труда (стр. 4/стр. 1)	тыс.грн./чел.	124,000	150,90	121,7
7. Доля зарплаты в валовом внутреннем продукте:				
7.1. Эталонный уровень	%	50,000	50,00	100,0
7.2. Фактический уровень (стр. 2/стр. 4×100)	%	21,500	20,50	95,3
8. Фактические темпы роста зарплаты на 1 % роста производительности труда (стр.3 гр.5/стр.6 гр.5)	%	х	х	0,966

Источник: Украина в цифрах 2011 г. Статистичний збірник. Державна служба статистики України. – Київ, 2012. – 250 с.

Таким образом, возможное повышение уровня среднемесячной реальной заработной платы работающих в народном хозяйстве Украины, отвечающее требованиям объективного экономического закона оплаты труда при существующем уровне экономического потенциала ($\Delta Z_{п.ср.н.}$), может составить:

$$\Delta Z_{п.ср.н.} = (3865,5 - 2633) = 1232,5 \text{ грн.}$$

Следовательно, сумма дополнительного фонда оплаты труда в народном хозяйстве Украины ($\Delta \text{ФОП}_{\text{доп.}}$) при численности занятого населения в 20,2 млн. чел. может составить: $\text{ФОП}_{\text{доп.}} = 12325 \times 12 \times 20,2 = 298758 \text{ млн. грн.}$

Из анализа становится очевидным, что вопрос об источниках увеличения фонда оплаты труда в государстве должен решаться не в рамках госбюджета, а путем упорядочения распределительных отношений на всех уровнях управления экономикой. Для этого нами предлагаются методы, позволяющие выявлять в качестве источника повышения средней заработной платы перераспределяемую часть вновь созданной ценности между собственниками трудового потенциала соразмерно его структуре.

Расчеты проведены по отчетным данным таких предприятий машиностроительного комплекса Донецкой области: ПрАО «Вистек» и ПАО «СКМЗ». Исходные данные для расчетов представлены в таблице 4.2.

Таблица 4.2

Исходные данные для расчета резервов возможного повышения средней заработной платы на ПрАО «Вистек» и ПАО «СКМЗ» в 2011 г.

Показатель	Уровень показателей по предприятиям	
	ПрАО «Вистек»	ПАО «СКМЗ»
1. Индекс роста номинальной зарплаты	1,101	1,252
2. Индекс роста производительности труда	2,377	0,725
3. Нормативная часть зарплаты в реализованной продукции, %	50,000	50,000
4. Фактическая часть зарплаты в реализованной продукции	4,700	13,900
5. Индекс роста потребительских цен	1,091	1,091
6. Резервы возможного повышения производительности труда, %	5,000	5,000
7. Среднемесячная зарплата одного работника, грн.	2385,000	1514,100
8. Соотношение темпов роста реальной зарплаты на 1% роста производительности труда, %	0,424	1,583

Расчет эталонного соотношения темпов роста зарплаты на 1 % роста производительности труда:

а) ПрАО «Вистек» :

$$I_{\text{сзн}} = \frac{1,101 / [1,091 \times (50 - 4,7) / 100 + 1]}{2,377 \times \left(1 + \frac{5}{100}\right)} = 0,278\%.$$

$$R_{\text{пз}} = \frac{0,587}{0,278} \times 100 - 100 = 111,1\%.$$

$$З_{\text{п.ср.н.}} = \left[2385 + \left(2385 \times \frac{111,1}{100} \right) \right] = 5034,7 \text{ грн./ чел.}$$

б) ПАО «СКМЗ»:

$$I_{\text{сзн}} = \frac{1,252 / [1,091 \times (50 - 13,9) / 100 + 1]}{0,725 \times \left(1 + \frac{5}{100}\right)} = 1,108\%.$$

$$R_{\text{пз}} = \frac{1,583}{1,108} \times 100 - 100 = 42,9\%.$$

$$З_{\text{п.ср.н.}} = \left[1514,1 + \left(1514,1 \times \frac{42,9}{100} \right) \right] = 2163,6 \text{ грн./ чел.}$$

Важно при этом отметить, что такой метод оценки возможного повышения средней зарплаты на предприятиях и в регионах позволяет выявлять и нивелировать влияние на уровень номинальной заработной платы роста индекса потребительских цен. Например, если в расчеты по ПрАО «Вистек» изменить индекс потребительских цен вместо 1,091 на 1,3, то при прочих равных $I_{\text{снпз}}$ составит:

$$I_{\text{снпз}} = \frac{1,101 / [1,3 \times (50 - 4,7) / 100 + 1]}{2,377 \times \left(1 + \frac{5}{100}\right)} = 0,232;$$

$$R_{\text{пз}} = \frac{0,587}{0,232} \times 100 - 100 = 153 \%;$$

$$Z_{\text{п.ср.н.}} = \left[2385 + \left(2385 \times \frac{153}{100} \right) \right] = 6034 \text{ грн./ чел - мес.}$$

При этом новый уровень номинальной зарплаты должен составить:

$$Z_{\text{п.ср.н.}} = 6034 \times 1,3 = 7844 \text{ грн.}$$

где 1,3 – индекс потребительских цен.

Иначе говоря, среднемесячная зарплата только из-за инфляции должна возрасти на 228,9 % ($7844 / 2385 \times 100 - 100$).

Такие расчеты позволяют предметно выявлять основополагающую роль оплаты труда в формировании и регулировании общественных отношений в государстве. В свою очередь это подчеркивает растущую социальную ответственность в проводимой ими экономической политики и серьезности проблемы формирования общественных отношений при выборе стратегических направлений развития государственности.

Исследованиями выявлено, что на изменение уровня оплаты труда с использованием раскрытых выше методологических подходов влияет ряд социально-экономических параметров. Для выявления зависимости между этими параметрами и уровнем возможного повышения средней заработной платы, а также с целью проверки достоверности полученных результатов исследований по предложенной методике, проведем сравнительный анализ на следующих объектах: промышленность Донецкого региона, частное акционерное общество Артемовский машиностроительный завод – ПрАО «Вистек», публичное акционерное общество Ново-Краматорский машиностроительный завод – ПАО «НКМЗ», публичное акционерное общество Артемовский завод по обработке цветных металлов – ПАО «АЗОЦМ» [21].

Соотношение показателей, которые влияют на уровень оплаты труда на обследованных хозяйствующих субъектах и их изменение в 2009-2011 гг. раскрыто в таблице 4.3.

На основании приведенных в табл. 4.3 данных возникает возможность сравнения темпов роста анализируемых показателей и их уровней. В частности, определяется значительная разница в уровнях показателей между исследуемыми объектами, которые колеблются по годам. Так, по за показателю производительности труда

в 2011 г. наивысший уровень отмечен в ПАО «АЗОЦМ», который в соответствии с уровнем этого показателя в промышленности области представлял 180,5 %, по отношению к ПрАО «Вистек» – 163,7 %, к уровню ПАО «НКМЗ» – 296,3 %. Наивысший уровень средней заработной платы достигнуто в промышленности Донецкой области, где он равнялся 3717 грн./чел. и превышал уровень ПАО «АЗОЦМ» на 5,1 %, ПАО «НКМЗ» – на 2,5 %, ПрАО «Вистек» – на 25,3 %. Часть заработной платы в продукции имела наивысший уровень в ПАО «НКМЗ», где она составляла 18,2 %, что выше, чем в ПрАО «Вистек» на 46,8 % и по промышленности области – на 122 %, в ПАО «АЗОЦМ» – на 333,3 %.

Таблица 4.3

Показатели, которые влияют на уровень оплаты труда в среднем по промышленности Донецкой области и на отдельных её машиностроительных предприятиях в 2009-2011 гг.

Показатель	Объект исследования	Уровень показателей по годам			2011 г. к 2009 г., %
		2009	2010	2011	
1. Производительность труда, тыс. грн./чел.	В среднем по промышленности области	273,5	403,7	545,5	199,5
	ПрАО «Вистек»	231,1	349,9	373,4	161,6
	ПАО «НКМЗ»	204,6	220,2	248,5	121,5
	ПАО «АЗОЦМ»	645,1	880,6	984,8	152,7
2. Среднемесячная зарплата, грн./чел.	В среднем по промышленности области	2415,0	3007,0	3717,0	153,9
	ПрАО «Вистек»	2158,3	2465,5	2966,0	137,4
	ПАО «НКМЗ»	2764,4	3104,4	3626,4	131,2
	ПАО «АЗОЦМ»	2869,1	3082,7	3535,1	123,2
3. Доля заработной платы в продукции, %	В среднем по промышленности области	10,6	8,9	8,2	77,4
	ПрАО «Вистек»	11,2	10,7	12,4	110,7
	ПАО «НКМЗ»	17,0	18,1	18,2	107,1
	ПАО «АЗОЦМ»	5,3	4,2	4,2	79,2

Источник: разработано автором по отчетным данным [20].

Поэтому с целью выявления определенной закономерности в зависимостях при изменении отмеченных параметров, которые влияют на уровень оплаты труда, проведена их ранжировка в табл. 4.4.

Как видно из приведенного сравнения показателей табл. 4.4, в 2009-2011 гг. по уровню производительности труда первую ступеньку занимало ПАО «АЗОЦМ». По уровню оплаты труда на первом месте это предприятие было лишь в 2009 г., в 2010 г. оно заняло второе место, а в 2011 г. – третье место. В соответствии с темпами роста производительности труда и заработной платы предприятие заняло 3 и 4 ступеньку. По показателям доли заработной платы во внутреннем валовом продукте – ПАО «АЗОЦМ» может характеризоваться как предприятие, которое стабильно занимает последнее место.

Таблица 4.4

**Ранжирование по уровням социально-экономических показателей
и исследуемыми объектами в Донецком регионе в 2009-2011 гг.**

	Место хозяйствующего субъекта по уровню исследуемых показателей				
	производительности труда	средней зарплаты	доли зарплаты в продукции	темпов роста	
				производительности труда	зарплаты
В 2009 году					
1. Промышленность региона	2	3	3	х	х
2. ПАО «Вистек»	3	4	2	х	х
3. ПАО «НКМЗ»	4	2	1	х	х
4. ПАО «АЗОЦМ»	1	1	4	х	х
В 2010 году					
1. Промышленность региона	2	3	3	2	1
2. ПАО «Вистек»	3	4	2	1	2
3. ПАО «НКМЗ»	4	1	1	4	3
4. ПАО «АЗОЦМ»	1	2	4	3	4
В 2011 году					
1. Промышленность региона	2	1	3	1	1
2. ПАО «Вистек»	3	4	2	2	2
3. ПАО «НКМЗ»	4	2	1	4	3
4. ПАО «АЗОЦМ»	1	3	4	3	4

Источник: разработано автором.

ПАО «НКМЗ» в течение 2009-2011 гг. по уровню производительности труда занимало низшую ступеньку (4 место), по уровню средней заработной платы – первое и второе место, а по доле заработной платы во внутреннем валовом продукте – первое место. Таким образом, предприятие может характеризоваться как субъект социальной направленности, но работающее в ущерб собственной экономике. К тому же оно имеет стабильное первое место по доле зарплаты в выработанной продукции.

ПАО «Вистек» по уровню производительности труда удерживает стабильное третье место в течение всех лет. По уровню средней заработной платы в течение трех лет занимает четвертое место, по доле зарплаты в выработанной продукции – неизменное второе место. По темпам роста уровня производительности и оплаты труда – первое и второе место.

Промышленность Донецкого региона в течение 2009-2010 гг. имела высокий рейтинг по показателям: производительность труда, заработная плата и доля зарплаты в продукции, по которым занимает вторую и третью ступеньку, по темпам роста производительности и оплаты труда – вторую и первую ступеньку.

При этом сравнительный анализ свидетельствует об относительной стабильности рейтинга каждого хозяйственного субъекта по годам, по социально-эконо-

мическим показателям и выражает определенную зависимость и влияние этих показателей на уровень оплаты труда. Поэтому для определения экономической обеспеченности роста оплаты труда необходимо сравнить темпы роста производительности и оплаты труда, что дает возможность раскрыть связь экономического потенциала и резервов возможного повышения уровня оплаты труда с учетом её воспроизводственной и стимулирующей функции. Одновременно, чтобы убедиться в правильности методического подхода, применен иной показатель соотношения, а именно принято соотношение темпов роста производительности труда на 1 % роста заработной платы ($I_{\text{спзн}}$), рассчитанных индексным методом с использованием отмеченных выше параметров по такой разработанной нами формуле:

$$I_{\text{спзн}} = \frac{I_{\text{пт}}}{[I_{\text{зн}} \times (I_{\text{дн}} - I_{\text{дф}}) / 100 + 1]} \quad (4.6)$$

где $I_{\text{пт}}$ – индекс роста производительности труда к предыдущему году;

$I_{\text{зн}}$ – индекс роста средней заработной платы;

$I_{\text{дн}}$ – нормативная доля заработной платы во внутреннем валовом продукте, %;

$I_{\text{дф}}$ – фактическая доля заработной платы во внутреннем валовом продукте, %.

Дальнейшие расчеты ($I_{\text{спзн}}$) с целью определения резервов повышения средней заработной платы проведены на примере показателей промышленности Донецкого региона. Исходные данные для расчетов приведены в табл. 4.5.

Таблица 4.5

Исходные данные для расчета параметров изменения уровня заработной платы в промышленности Донецкого региона в 2009-2011 гг.

Показатель	Уровень показателей по годам			2011 г. к 2009 г., %
	2009	2010	2011	
Исходные данные				
1. Объем реализованной продукции, млн. грн.	140954,6	203125,4	266744,9	189,2
2. Финансовый результат, млн. грн.	-4214,6	1564,4	1671,4	106,8 ^{х)}
3. Рентабельность операционной деятельности, %	-0,7	0,5	0,7	140,0 ^{х)}
4. Количество наемных работников, тыс. чел.	515,3	503,1	489,4	95,0
5. Среднемесячная зарплата, грн.	2415,0	3007,0	3717,0	153,9
Расчетные данные				
6. Производительность труда (стр. 1/стр. 4), тыс. грн.	273,5	403,7	545	199,3
7. Фонд оплаты труда (стр. 5×стр. 4×12), млн. грн.	14933,4	18153,9	21829,2	146,2
8. Доля заработной платы в реализованной продукции (стр. 7/стр. 1×100), %	10,6	8,9	8,2	77,4
9. Индекс производительности труда	0,865	1,476	1,350	156,1
10. Индекс заработной платы	1,037	1,245	1,236	119,3

х) К 2010 г.

Источник: разработано автором по данным [20].

В соответствии с формулой 4.6 и данными табл. 4.5 расчет ($I_{\text{спзн}}$) позволил установить такой его уровень:

$$I_{\text{спзн}}(2009) = 0,865/[1,037 \times (50 - 10,6)/100 + 1] = 0,598;$$

$$I_{\text{спзн}}(2010) = 1,476/[1,245 \times (50 - 8,9)/100 + 1] = 0,840;$$

$$I_{\text{спзн}}(2011) = 1,350/[1,236 \times (50 - 8,2)/100 + 1] = 0,770.$$

Индекс фактического соотношения темпов роста производительности труда на 1 % рост средней заработной платы ($I_{\text{спзф}}$) составляет:

$$I_{\text{спзф}}(2009) = 0,865/1,037 = 0,834;$$

$$I_{\text{спзф}}(2010) = 1,476/1,245 = 1,186;$$

$$I_{\text{спзф}}(2011) = 1,350/1,236 = 1,092.$$

Используя результаты этих расчетов можно определить по годам резервы возможного повышения средней заработной платы ($R_{\text{пз}}$) по формуле (4.4).

Расчетами по этой формуле получены следующие результаты, %:

$$R_{\text{пз}}(2009) = 0,834/0,598 \times 100 - 100 = 39,46;$$

$$R_{\text{пз}}(2010) = 1,186/0,840 \times 100 - 100 = 41,19;$$

$$R_{\text{пз}}(2011) = 1,092/0,770 \times 100 - 100 = 41,82.$$

В соответствии с проведенными расчетами уровень новой ($Z_{\text{п.ср.н.}}$) может быть установлен по формуле 4.3:

$$Z_{\text{п.ср.н.}}(2009) = \left[2415 + \left(2415 \times \frac{39,46}{100} \right) \right] = 3368 \text{ грн./мес.};$$

$$Z_{\text{п.ср.н.}}(2010) = \left[3007 + \left(3007 \times \frac{41,19}{100} \right) \right] = 4246 \text{ грн./мес.};$$

$$Z_{\text{п.ср.н.}}(2011) = \left[3717 + \left(3717 \times \frac{41,82}{100} \right) \right] = 5271 \text{ грн./мес.}$$

Таким образом, эти расчеты дают возможность определять резервы повышения зарплаты в промышленности Донецкого региона и на отдельных машиностроительных предприятиях области в пределах экономических возможностей из имеющегося экономического потенциала хозяйствующих субъектов. Этот резерв колеблется по годам, поэтому дополнительная зарплата человека ($\Delta Z_{\text{пд}}$) составила по годам:

$$\Delta Z_{\text{пд}}(2009) = 3368 - 2415 = 953 \text{ грн.};$$

$$\Delta Z_{\text{пд}}(2010) = 4246 - 3007 = 1239 \text{ грн.};$$

$$\Delta Z_{\text{пд}}(2011) = 5271 - 3717 = 1554 \text{ грн.}$$

Как видно, задолженность по заработной плате за несвоевременное ее повышение ($\Delta Z_{\text{пдб}}$) растет и в 2011 г. по отношению к уровню в 2009 г. составляет, %:

$$\Delta Z_{\text{пдб}}(2010) = 953/1239 \times 100 - 100 = - 23,1;$$

$$\Delta Z_{\text{пдб}}(2011) = 953/1534 \times 100 - 100 = - 37,9.$$

Следовательно, на базе проведенных расчетов стало возможным определить уровень дополнительного фонда оплаты труда в промышленности Донецкого региона (ДФЛП), который изменяется по годам, тыс. грн.:

$$(2009) \text{ ДФЛП}(515300 \times 12 \times 953) = 5892970,8;$$

$$(2010) \text{ ДФЛП}(503100 \times 12 \times 1239) = 7480090,8;$$

$$(2011) \text{ ДФЛП}(489400 \times 12 \times 1554) = 9126331,2.$$

С целью сравнительного анализа полученные результаты на исследуемых объектах сведены в табл. 4.6.

Таблица 4.6

Сравнительный анализ результатов расчетов влияния социально-экономических параметров на уровень резервов повышения средней заработной платы в промышленности Донецкого региона в 2009-2011 гг.

Показатель	Единица измерения	Уровень показателей исследуемых объектов			
		Промышленность региона	ПрАО «Вистек»	ПАО «НКМЗ»	ПАО «АЗОЦМ»
1	2	3	4	5	6
В 2009 году					
1. Объем реализованной продукции	млн. грн.	1409,536	260,010	2161,712	1159,298
2. Производительность труда	тыс. грн./чел.	273,500	231,120	204,600	645,100
3. Средняя зарплата за месяц	грн.	2415,000	2158,270	2831,200	2869,100
4. Доля зарплат в продукции	%	10,600	11,200	17,000	5,300
5. Индекс роста:					
5.1. Производительности труда		0,865	0,916	1,069	1,416
5.2. Зарплаты		1,037	1,065	1,083	1,474
6. Индекс роста производительности труда на 1 % роста зарплат:					
6.1. Фактический		0,834	0,860	0,987	0,961
6.2. Нормативный		0,598	0,620	0,742	0,664
7. Резервы повышения зарплат	%	39,460	38,710	33,000	44,730
8. Дополнительный ФОТ	млн. грн.	5892,971	15,423	153,665	29,521

Продолжение табл. 4.6

1	2	3	4	5	6
В 2010 году					
1. Объем реализованной продукции	млн. грн.	203125,400	395,757	2985,484	2002,054
2. Производительность труда	тыс. грн./чел.	403,700	349,920	220,200	880,600
3. Средняя зарплата	грн.	3007,000	2465,500	3104,400	3082,700
4. Доля зарплаты в продукции	%	8,900	10,700	18,100	4,200
5. Индекс роста:					
5.1. Производительности труда		1,476	1,514	1,076	1,365
5.2. Зарплаты		1,245	1,142	1,128	1,074
6. Индекс роста производительности труда на 1 % роста зарплаты					
6.1. Фактический		1,186	1,326	0,954	1,271
6.2. Нормативный		0,840	0,952	0,723	0,872
7. Резервы повышения зарплаты	%	41,190	39,290	31,950	45,760
8. Дополнительный ФОТ	млн. грн.	7480,091	13,147	164,211	37,578
В 2011 году					
1. Объем реализованной продукции	млн. грн.	266744,900	431,281	3100,442	2008,777
2. Производительность труда	тыс. грн./чел.	545,000	373,400	248,500	984,800
3. Средняя зарплата	грн.	3717,000	2966,000	3626,400	3535,100
4. Доля зарплаты в продукции	%	8,200	12,400	18,200	4,200
5. Индекс роста:					
5.1. Производительности труда		1,350	1,067	1,729	1,118
5.2. Зарплаты		1,236	1,203	1,156	1,147
6. Индекс роста производительности труда на 1 % рост зарплаты					
6.1. Фактический		1,092	0,887	0,977	0,975
6.2. Нормативный		0,770	0,645	0,741	0,669
7. Резервы повышения зарплаты	%	41,820	37,520	31,850	45,740
8. Дополнительный ФОТ	млн. грн.	9126,331	15,423	183,839	38,983

Источник: разработано автором.

На основе анализа данных табл. 4.6 установлена разница параметров, которые определяют резервы возможного повышения оплаты труда на разных исследуемых объектах.

С целью установления влияния отмеченных социально-экономических параметров на уровень оплаты труда и выявления их взаимозависимости было выбрано базовое предприятие ПАО «НКМЗ» потому, что оно проводит социальную политику, которая в меньшей мере обеспечена экономическими возможностями повышать уровень оплаты труда, чем на других исследуемых субъектах. Группировка отмеченных показателей проведена в табл. 4.7.

Таблица 4.7

Изменение параметров формирования базового уровня средней заработной платы на промышленных предприятиях Донецкого региона в 2009-2011 гг.

Объект исследования	Резерв повышения заработной платы, %	Уровень показателей к уровню ПАО «НКМЗ», %		
		производительности труда	заработной платы	доли зарплаты в продукции
2009 г.				
ПАО «АЗОЦМ»	44,73	315,3	101,3	31,18
Промышленность региона	39,46	133,7	85,3	62,35
ПрАО «Вистек»	38,71	113,0	76,2	65,88
ПАО «НКМЗ»	33,00	100,0	100,0	100,00
2010 г.				
ПАО «АЗОЦМ»	45,76	399,9	99,3	23,20
Промышленность региона	41,19	183,3	96,9	49,17
ПрАО «Вистек»	39,29	158,9	79,4	59,12
ПАО «НКМЗ»	31,95	100,0	100,0	100,00
2011 г.				
ПАО «АЗОЦМ»	45,74	396,3	97,5	23,10
Промышленность региона	41,82	219,3	102,5	45,10
ПрАО «Вистек»	37,52	150,3	81,8	68,10
ПАО «НКМЗ»	31,85	100,0	100,0	100,00

Источник: разработано автором.

Из сравнения показателей табл. 4.7 видно, что на тех предприятиях, где наивысший уровень производительности труда и наименьшая часть заработной платы в выработанной продукции, устанавливается наибольший резерв повышения заработной платы. Так, на предприятии ПАО «АЗОЦМ» наивысший среди исследуемых объектов уровень производительности труда и наименьший уровень доли заработной платы во внутреннем валовом продукте. Соответственно на этом предприятии устанавливается наивысший резерв повышения средней заработной платы (на уровне

44,73 %). В 2010 и 2011 гг. производительность труда растет и уже на 396,3 % превышает уровень ПАО «НКМЗ», а доля заработной платы в реализованной продукции снизилась и составила 23,1 % к уровню ПАО «НКМЗ». Поэтому резерв повышения средней заработной платы в ПАО «АЗОЦМ» растет до 45,7 %, то есть на 2,26 % ($45,74/44,73 \times 100 - 100$). Такая же зависимость существует между изменением анализируемых показателей и на других предприятиях.

Отсюда понятно, что существующий уровень заработной платы, как социальный фактор, в сравнительном анализе имеет менее влиятельное значение для определения резервов повышения среднего ее уровня, потому что сам в большей мере отражается долей заработной платы во внутреннем валовом продукте.

Следовательно, разработанный метод определения индекса эталонного уровня соотношения темпов роста производительности труда на один процент роста средней заработной платы одновременно с методом расчета резервов повышения средней заработной платы в соответствии с экономическим потенциалом предприятий, а также новым уровнем заработной платы дает возможность количественно определять базовый (воспроизводственный) уровень оплаты труда, на котором должен основываться мотивационный механизм предприятий и определяются направления его дальнейшего совершенствования и формирования механизма управления оплатой труда, а также социальных распределительных отношений в рыночном производстве.

4.2 Проблемы формирования механизма управления оплатой труда

В условиях переходной рыночной экономики Украины наиболее острой проблемой становится формирование механизма управления заработной платой в соответствии с требованиями объективного экономического закона оплаты труда, который действует независимо от воли и желания людей в пределах определенной экономической формации. Неотложность решения этой проблемы вызывается обострением социально-экономических противоречий в сфере распределения вновь созданной ценности между наемными работниками и работодателями, противоречиями между формами осуществления общественных распределительных отношений: по собственности и по труду или заслугам.

Выражением этих противоречий стала несовершенная практика управления оплатой труда, по которой под воздействием неуправляемых рыночных отношений возникла непредвиденная полярность в уровне заработной платы и ее дифференциации по уровням управления экономикой и общественным положением людей. Отмеченное приводит к деградации общества.

К причинам негативного состояния в оплате труда в Украине относится также отсутствие действенного механизма управления оплатой труда на макро и микроуровнях через отказ государства от управления заработной платой, кроме государственной сферы и управления ее минимальным уровнем и прожиточным минимумом. Поэтому определение условий и направлений формирования такого механизма в

государстве не только актуально, но и имеет важное и возрастающее значение для экономической теории и практики.

Тема оплаты труда нашла отражение в научных трудах ученых в прошлом и в настоящем. В частности, в теорию заработной платы капиталистической формации весомый вклад внесли А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, Т. Мальтус, Дж. Милль, М. Куллох, Дж. М. Кейнс и др.

Теорию заработной платы в рамках социалистического строя рассматривали преимущественно российские ученые Е. Капустин, А. Кудрявцев, Ю. Кокин, Л. Кунельский, Л. Костин, С. Шкурко, И. Лясников и др., которые, исходя из наличия одной формы собственности на средства производства (государственной), исследовали организацию и управление заработной платой с позиции экономического закона «оплаты по труду», потому и сущность заработной платы они классифицировали как часть средств, выделенных государством в фонд личного потребления пропорционально взносу каждого работника в совокупный труд общества. Согласно такой теории на предприятиях действовал механизм управления заработной платой, подчиненный государственному механизму управления экономикой.

С переходом Украины на рыночные условия ведения хозяйства, с появлением многоукладности экономики и разных форм собственности на средства производства, основные функции управления оплатой труда государство передало хозяйствующим субъектам. Предприятия получили право изменять элементы тарифной системы, методы оплаты, мотивации и стимулирования труда в соответствии с тарифными соглашениями или коллективным договором на предприятиях в пределах своих экономических возможностей. В этих условиях развивается и экономическая наука по вопросам оплаты труда. Ее представителями являются такие современные российские ученые как Р. П. Колосова, М. О. Волгин, Р. А. Яковлев, Ю. П. Кокин, О. Л. Мазин, Б. Г. Мазанова, А. А. Волосский, а также украинские ученые А. М. Колота, Д. П. Богиня, О. Л. Еськов, А. В. Калина, О. А. Гришнова, В. Ф. Андриенко, А. С. Афонин, Э. М. Либанова и др.

Но в работах этих ученых рассматриваются в большей части политэкономические аспекты развития социально-трудовых отношений или методы мотивации и стимулирования труда на предприятиях. Вопросы формирования механизма управления оплатой труда и общественных распределительных отношений на уровне государства экономическая наука обходит стороной.

Поэтому ряд ученых предлагает существенно повысить уровень оплаты труда. С таким предложением, например, выступил профессор Н. Г. Белопольский и другие ученые [11]. В работах профессора А. М. Колота развит концептуальный подход к формированию оплаты труда в контексте социально-трудовых отношений нового типа, общественной эффективности и достойной жизни, определены направления становления теоретико-методологического обновления науки о труде и социально-трудовых отношениях [12].

Но в экономической науке до настоящего времени отсутствуют труды, в которых были бы рассмотрены концептуальные вопросы развития общественных распределительных отношений в Украине, методы регулирования уровня и дифференциации заработной платы, формирования механизма управления оплатой труда. Однако следует учитывать, что наши научные разработки, рассмотренные в монографии

выше, раскрывают только принципиальные положения методологической базы формирования механизма управления оплатой труда в Украине, а полученные результаты исследований основываются на показателях темпов роста производительности труда и заработной платы без сопоставления их с абсолютным уровнем этих показателей в зарубежных странах. Поэтому с целью проверки их достоверности проведем сравнительный анализ уровня производительности труда и заработной платы в Украине и развитых странах мира. Соответствующие расчеты приведены в табл. 4.8.

Как видно из табл. 4.8, в развитых странах уровень социально-экономических показателей значительно превышает соответствующий уровень в Украине. В частности, в таких странах превышение составляет:

- по показателю производительности труда: 4,1-7,4 раза;
- по показателю средней заработной платы: 8-11,7 раз;
- по показателю доли заработной платы в ВВП: 1,15-1,58 раза.

В России производительность труда и средняя заработная плата превышают уровень в Украине в 2 раза. Лишь доля заработной платы в ВВП в Украине и России примерно одинаковая.

Таблица 4.8

Определение превышения уровня социально-экономических показателей зарубежных стран по отношению к показателям Украины в 2011 г.

Страны мира	Исходные данные за 2011 г.			Расчетные показатели			Уровень показателей стран по сравнению с Украиной, %		
	ВВП, млрд. дол. США ^{xxx)}	занятое население, млн. чел. ^{xx)}	средняя заработная плата за месяц, дол. США/чел. ^{x)}	продуктивность труда (гр.2/гр.3) тыс. дол. США/чел.	годовой фонд заработной платы (гр.4×гр.3×12), млн. дол. США	Доля заработной платы в ВВП (гр.6/гр.2), %	производительности труда	заработной платы	доля заработной платы в ВВП
США	14840	139,9	4100	106,1	6883080	46,4	742,0	1171,4	158,4
Германия	2807	39,7	3900	70,7	1857960	66,2	494,0	1114,3	225,9
Япония	4228	61,1	3600	59,2	2639520	62,4	413,0	1028,6	213,0
Швеция	337	4,6	3400	73,3	187680	55,7	512,6	971,4	190,1
Испания	1394	18,1	2800	77,0	608160	33,6	583,5	800,0	114,7
Россия	2161	70,7	760	30,6	64478440	29,8	214,0	217,1	101,7
Украина	291	20,3	350	14,3	85260	29,3	100,0	100,1	100,0

Источник: разработано автором по данным:

x) <http://subscribe.ru/group/umnij-vyiraschivaet-vrozhaj-a-mudrij-zemlyu/2262185/>;

xx) [13, с. 237];

xxx) А. П. Олейник. Страны мира в цифрах. – 2011. – С. 26.

Таким образом, становится возможным определить уровень показателей стран дальнего зарубежья над соответствующим уровнем показателей Украины по интегральному коэффициенту превышения ($\Delta I_{пр}$), для расчета которого мы предлагаем следующую формулу:

$$\Delta I_{пр} = [(I_{пп} \times I_{зп} \times I_{дзп}) / n] \quad (4.7)$$

где $I_{пп}$ – индекс превышения по показателю производительности труда;
 $I_{зп}$ – индекс превышения по показателю средней заработной платы;
 $I_{дзп}$ – индекс превышения по показателю доли заработной платы в ВВП;
 n – количество показателей общей совокупности.

Проведенные по данным табл. 4.8 и расчетам по формуле 4.2 расчеты позволили определить следующий уровень ($\Delta I_{пр}$), раз:

$$\text{США: } \Delta I_{пр} = (7,42 \times 11,71 \times 1,58) / 3 = 45,76;$$

$$\text{Германия: } \Delta I_{пр} = (4,94 \times 11,14 \times 2,26) / 3 = 41,46;$$

$$\text{Швеция: } \Delta I_{пр} = (5,13 \times 9,71 \times 1,9) / 3 = 31,55;$$

$$\text{Япония: } \Delta I_{пр} = (4,13 \times 10,29 \times 2,13) / 3 = 30,17;$$

$$\text{Испания: } \Delta I_{пр} = (5,39 \times 8,0 \times 1,15) / 3 = 16,53;$$

$$\text{Россия: } \Delta I_{пр} = (2,14 \times 2,17 \times 1,02) / 3 = 1,58.$$

Обращает на себя внимание отставание Украины от развитых стран по конкретным социально-экономическим показателям. В частности, по показателям производительности труда Украина отстает, например, от США, в 7,4 раза (742 / 100), а по показателю средней заработной платы в 11,7 раза (1171,4 / 100). Это свидетельствует о приоритетности социальной составляющей в социально-экономической политике США и других развитых стран по сравнению с Украиной, и подтверждает обстоятельность выводов наших научных разработок о необходимости формирования общественных распределительных отношений в государстве по уровню собственности на человеческий и физический капитал в соответствии со структурой трудового потенциала, и требований экономического закона оплаты труда.

Из проведенного сопоставления вытекает глобальная задача украинской экономики переходного периода относительно сближения уровней производительности труда и его оплаты между Украиной и развитыми странами, что также является функцией механизма управления оплатой труда.

Настолько важным является этот вопрос, свидетельствуют показатели об уровне дифференциации оплаты труда в США. По свидетельству российского ученого профессора Б. М. Генкина в 2000 г. в США разница между средней заработной платой рабочих и доходами высших менеджеров составляла более, чем 450 раз [4, с. 305]. По данным украинского ученого профессора А. М. Колота такая разница между доходами топ-менеджеров и рабочих с минимальной заработной платой в период с 1965 г. по 2003 г. выросла с 51 до 821 раза [14, с. 180]. По свидетельству П. Милгрота доходы высшей прослойки управленцев и работодателей растут быстрее, чем ВВП и тем более, чем доходы рабочих. Так за 1960-1990 гг. доходы топ-менеджеров выросли на 2012 %, а рабочих – на 53 % [15, с. 140-142].

Относительно такого диапазона различий в оплате труда в России Б. М. Генкин пишет: «Однако все специалисты согласны в том, что дифференциация доходов в России намного (в 1,5-2 раза) больше, чем в развитых странах» [4, с. 306]. По его свидетельству в России доходы руководителей быстро растут даже при снижении производства и численности рабочих. Нет сомнения, что такие пропорции в диапазоне доходов наемных рабочих и топ-менеджеров присущи и Украине. Но в Украине подобная информация не прозрачна.

Не опровергая мнение профессора Б. М. Генкина о творческом характере предпринимательской деятельности работодателей и необходимости ее стимулирования также и за финансовые риски повышенными гонорарами, следует, однако, уточнить нашу позицию по этому поводу. Понятно, что неконтролируемый обществом диапазон доходов разных слоев населения способен вызывать социальные потрясения. И эта угроза существует в нынешнее время.

Исследованиями выявлены значительные расхождения в дифференциации заработной платы и в Украине на разных уровнях управления экономикой. Так, по отчетным данным [13, с. 24] на рис. 4.4 раскрыт диапазон отличий уровня заработной платы по регионам Украины (на примере показателей Тернопольской области, где уровень средней оплаты труда ниже всего) и города Киев (где уровень оплаты труда наивысший в Украине), Донецкой области (где уровень зарплаты более высокий, чем средний уровень оплаты труда в Украине).

В частности, рис. 4.4 характеризует отличия максимального уровня средней заработной платы (г. Киев) к минимальному уровню (Тернопольская область), который в 2007 г. составил 243,9 %. Также выявлена тенденция снижения различий в заработной плате в других регионах к 2010 г. Но, начиная с 2010 г., этот показатель начал опять расти.



Рис. 4.4. Изменение диапазона различий в уровне заработной платы регионов к уровню Тернопольской области

Источник: разработано автором по данным [13].

На рис. 4.5 раскрыта динамика роста средней оплаты труда в отмеченных объектах исследования.



Рис. 4.5. Изменение темпов роста средней заработной платы к уровню в 2007 г., %
Источник: разработано автором по данным [13].

Дифференциация оплаты труда усиливается различиями ее на региональном уровне, о чем свидетельствуют показатели изменения анализируемого показателя на примере Донецкого региона (табл. 4.9).

Таблица 4.9

Дифференциация средней заработной платы на региональном уровне в Донецкой области в 2007-2011 гг.

Объект исследования	Уровень показателей по годам				
	2007	2008	2009	2010	2011
1	2	3	4	5	6
Фактическая средняя зарплата за месяц, грн.					
1. г. Красноармейск	2181	3039	3096	3738	4779
2. г. Донецк	1666	2206	2340	2730	3283
3. В среднем в регионе	1535	2015	2116	2549	3063
Районы с минимальной средней зарплатой, грн.					
4. Великоновоселковский	x	1209	1338	x	1728
5. Константиновский	816	x	x	x	x

1	2	3	4	5	6
6. Новоазовский	х	х	х	1615	х
Отличия от минимального уровня средней зарплаты, %					
1. г. Красноармейск	267,3	251,4	231,4	231,5	276,6
2. г. Донецк	204,2	182,5	174,9	169,0	190,0
3. Средний уровень по региону	188,1	166,7	158,1	157,8	177,3
Рост средней зарплаты по годам к уровню в 2007 г., %					
1. г. Красноармейск	100,0	139,3	141,9	171,4	219,1
2. г. Донецк	100,0	132,4	140,5	163,9	197,0
3. Средний уровень по региону	100,0	148,2	164,0	197,9	211,8

Источник: разработано автором по данным [16].

Показатели табл. 4.9 свидетельствуют о наивысшем уровне отличий между зарплатой в г. Красноармейск, где сконцентрирована наиболее опасная угледобывающая отрасль промышленности с высоким уровнем тарифных ставок, с меньшими отличиями оплаты труда в г. Донецк, где, кроме угледобывающей промышленности, содержатся машиностроительная и другие отрасли. Следовательно, основным фактором для внутренне-региональной дифференциации заработной платы сохраняются отраслевая производственная структура. Тенденции региональной дифференциации заработной платы сохраняются и на внутренне-региональном уровне.

О влиянии отраслевых особенностей на дифференциацию заработной платы свидетельствует коэффициент различий уровня зарплаты и ее роста по видам экономической деятельности в Донецком регионе в 2007-2011 гг. (табл. 4.10).

Таблица 4.10

Дифференциация средней заработной платы по видам экономической деятельности в Донецком регионе в 2007-2011 гг.

Виды экономической деятельности	Уровень показателей по годам				
	2007	2008	2009	2010	2011
1	2	3	4	5	6
Коэффициент отличия уровня средней заработной платы от минимального уровня, %					
1. Сельское хозяйство	110,6	112,0	108,8	106,8	115,3
2. Промышленность	206,0	198,9	185,9	184,8	206,4
3. Строительство	181,6	174,1	131,5	137,1	156,5
4. Торговля	123,5	117,2	104,8	119,8	135,1
5. Гостиницы, рестораны	129,9	103,6	98,1	95,0	101,4
6. Транспорт	199,4	195,8	186,0	171,3	176,9
7. Финансовая деятельность	270,2	265,8	250,9	230,0	260,1
8. Операции с недвижимостью	197,8	187,4	206,6	155,6	169,4

Продолжение табл. 4.10

1	2	3	4	5	6
9. Гос. управление	119,7	209,7	154,0	151,1	170,9
10. Образование	119,7	125,6	121,3	114,3	113,4
11. Здравоохранение	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Отрасли промышленности	Коэффициент отличия уровня средней зарплаты от минимального уровня по отраслям промышленности, %				
1. Промышленность	257,2	237,7	243,0	257,4	281,0
2. Добывающая	283,3	285,3	298,8	311,0	346,3
3. Добывающая топливная	285,3	291,9	304,9	257,4	354,6
4. Перерабатывающая	253,2	220,5	214,0	232,4	249,7
5. Нефтеперерабатывающая	280,0	255,5	273,9	299,7	303,9
6. Выработка газа	212,4	203,5	227,9	228,9	245,3
7. Деревообрабатывающая	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Источник: разработано автором по данным [16].

Сопоставление различий показателей по видам экономической деятельности и по отраслям промышленности свидетельствует о том, что основным фактором дифференциации средней заработной платы являются отраслевые особенности ее организации, в частности, преимущества в уровне оплаты тяжелых отраслей промышленности.

Дифференциация оплаты труда на локальном и личностном уровне связана с факторами рабочего места и экономическими возможностями предприятий, а также с системой мотивации и стимулирования труда, то есть с действием стимулирующей функции заработной платы и требует особого рассмотрения.

Исследования факторов дифференциации заработной платы дают основание к определению их классификации в соответствии с разными уровнями управления экономикой, которая отражена в табл. 4.11.

Практическое использование этой схемы дает возможность систематизировать управленческие функции по регулированию уровня заработной платы в соответствии с заслугами каждого работника, которые должен содержать механизм управления оплатой труда в государстве.

Таким образом, из оценки дифференциации оплаты труда на отраслевом, региональном и межрегиональном уровне становится очевидным, что разницу в оплате труда обуславливает разная производственная структура. Ее выражает часть производственных отраслей, которые имеют сложные производственные условия и высший уровень оплаты труда. В частности, в Донецкой области наивысший уровень оплаты труда сложился в городе Красноармейск, где сконцентрирована угледобывающая промышленность.

В конечном итоге отличия в оплате труда формируются в тарифной системе на локальном и личностном уровне, где отражена зависимость заработной платы от напряженности, качества и производительной силы труда, а также действующих систем мотивации и стимулирования успешности труда.

В этом направлении научных поисков известен труд российского ученого профессора Б. М. Генкина [4]. По его мнению в условиях рыночной экономики наряду с доходами от труда существенную роль играют доходы от собственности. Проблема относительной значимости распределения по труду и по собственности обсуждается в экономической литературе не одну сотню лет [4, с. 297].

Таблица 4.11

Схема классификации факторов дифференциации средней оплаты труда по уровням управления экономикой Украины

Уровни управления экономикой	Факторы влияния на уровень оплаты труда
1. Личностный	напряженность труда (регулируется нормой труда и формой заработной платы); длительность труда (регулируется законодательством по условиям труда); квалификация работника (регулируется по тарифно-квалификационному справочнику); условия труда (регулируется уровнем минимальной зарплаты или ставкой первого разряда по критериям оценки условий (нормальные, тяжелые, горячие и тому подобное); производительная сила труда (регулируется нормой труда); элементы человеческого капитала; рыночная конъюнктура.
2. Локальный (предприятие)	факторы личностного уровня; уровень экономического потенциала; структура ФОТ; система мотивации личного и коллективного труда.
3. Отраслевой	факторы локального уровня; географическое расположение предприятий и экологические условия; экологическая безопасность технологии производства.
4. Региональный	факторы отраслевого уровня; хозяйственная структура районов.
5. Межрегиональный (государственный)	факторы регионального уровня; демографические факторы (прирост населения, миграция, безработица и тому подобное); рынок труда, обеспеченность рабочей силой (спрос, предложение); социально-экономическая политика государства в сфере оплаты труда.
Компоненты доходов раскрывает принятая структура фонда оплаты труда	

Источник: разработано автором.

В существующих условиях рыночной действительности Украины наиболее проблемным является регулирование доходов владельцев средств производства в соответствии с пропорциями распределения чистой прибыли по направлениям его

производственного и личного потребления. При определении доходов мелкого и среднего бизнеса может действовать также принцип, присущий заработной плате наемных работников, а именно, установление уровня дохода на личные потребности в пределах нормируемого диапазона, который отражается в расходах на труд (себестоимость) продукции предприятия. Распределение по собственности возможно также в форме дивидендов и опционов. Практика осуществления этой формы стимулирования стала известной благодаря появлению акционерной формы собственности. И эта форма выплат не требует ограничения также, как и выплата заработной платы в пределах нормируемого диапазона. У общества возникает потребность лишь регулировать и контролировать вышний уровень личных доходов в бизнесе, установлением нормируемого их диапазона, в частности, высшего его уровня.

При этом не следует смешивать такое регулирование с налоговым обременением капитала и самого бизнеса, потому что последнее – это путь в никуда, а общество при этом рубит сук, на котором само сидит. Налоговое ограничение бизнеса не решает проблему неконтролируемой полярности личных доходов, а лишь снижает привлекательность инвестиций и инноваций.

Исходя из анализа дифференциации оплаты труда в Украине становится понятным, что дальнейшее развитие распределительных отношений в стране соответственно заслугам наемных работников должно происходить путем нормирования не только затрат труда, но и диапазона различий в уровнях ее оплаты. Эта идея не нова, а основательно забытая. В современный период метод нормирования такого диапазона экономической наукой не разработан и он не регламентируется.

Исследования убеждают, что метод нормирования диапазона различий в оплате труда должен основываться на таких основных принципах ее дифференциации:

- минимальным пределом диапазона различий в оплате труда становится научно обоснованный уровень минимальной заработной платы и прожиточного минимума, исходя не из экономических или политических соображений, а из научно обоснованных физиологических и социальных потребностей человека;
- высший предел диапазона различий в оплате труда регламентируется по категориям и группам персонала соответствующего уровня управления экономикой;
- размер фактической оплаты труда для отдельного работника в пределах установленного диапазона определяется по существующим методикам;
- определенный диапазон уровня оплаты труда согласовывается с органами профсоюзов и регламентируется законодательными актами государства.

В экономической литературе известны критерии, по которым отдельные ученые рекомендуют дифференцировать заработную плату. К таким критериям они относят предельную производительность труда, ее полезность, эффективность. Понятно, что полезность деятельности высших чиновников на разных уровнях управления экономикой должна оцениваться, потому что целью такого оценивания на это время может быть выявление их роли в государстве по критерию роста ВВП и качества жизни населения. Но если бы экономическая наука была способна найти метод диф-

ференциации оплаты труда высших руководителей по критерию полезности их труда, это бы повысило их заинтересованность в высоких темпах роста ВВП и качества жизни населения.

При решении подобных проблем часто применяются методы экспертных оценок. Но при определении влияния трудовых затрат отдельных личностей на общественную эффективность их деятельности на высших уровнях управления экономикой не ясно, как из нее изымать синергический эффект. Поэтому, на наш взгляд, нормирование и определение диапазона различий оплаты труда возможно по критерию «коэффициент ценности человеческого капитала», который может различаться по группам работающих на разных уровнях управления экономикой. Условием применения такого метода, который нами разработан и опубликован в работе [17, с. 25-29], может быть информационное обеспечение нужных расчетов уровня человеческого капитала по его элементам. При этом учитывается принцип стартового периода, при котором расчеты базового уровня выполняются по показателям предыдущих лет.

Этот метод может быть также применен при определении верхнего предела диапазона различий в оплате труда чиновников самого высокого ранга на всех уровнях управления экономикой.

Исходя из рассмотренных выше научных положений, нами разработана принципиальная модель формирования шкалы предельных уровней оплаты труда в Украине по группам и категориям работающих и уровням их доходов (табл. 4.12).

По поводу табл. 4.12 следует отметить, что ее наиболее весомым элементом является максимальный предел уровня оплаты труда, которую мы считаем необходимым обосновать по уровню человеческого капитала. Относительно исполнителей в пределах мезоэкономического и макроэкономического уровня может быть использована схема оплаты труда, действующая на локальном уровне.

Обоснование концептуальных принципов и приоритетных направлений совершенствования государственного регулирования заработной платы направлено на формирование механизма управления оплатой труда в Украине, принципиальная модель которого рекомендована нами в табл. 4.12.

Предлагаемая модель, представленная на рис. 4.6, должна быть подчинена действию объективного экономического закона оплаты труда и охватывать комплекс организационных, правовых, информационных и финансово-экономических рычагов, действие которых направлено на обеспечение эффективного использования экономического потенциала, достойного труда и качества жизни населения.

Понятно, что в данном случае речь идет о принципиальных направлениях решения проблемы управления оплатой труда. В дальнейшем нужны более углубленные исследования и практические решения по вопросам регулирования доходов наемных работников и бизнеса. Нужно также учитывать инвестиционную политику государства, разницу в формах собственности на капитал. К исследованиям следует привлекать не только вузовскую, но и заводскую, отраслевую, региональную и академическую науку.

Принципиальная модель формирования шкалы предельных уровней оплаты труда в Украине по группам и категориям работающих и уровням их доходов

Уровень управления экономикой	Социальные группы работающих	Максимальный предел уровня оплаты труда	Виды регламентированных доходов по шкале диапазонов	Виды регламентированных доходов по собственности в соответствии с уровнем экономического потенциала
1. Локальный (предпринимательский)	Исполнительный персонал: 1. Рабочие с минимальной оплатой труда	1	Тарифные ставки первого разряда, дифференцированные по условиям труда, видами оплаты. Доплаты, надбавки, премии	Дивиденды, опционы и др.
	2. Рабочие высшей квалификации	3	Тарифные ставки, дифференцированные по уровню квалификации, доплаты, надбавки, премии	-«-
	3. Специалисты, руководители подразделений	4	Должностные оклады, доплаты, надбавки, премии	-«-
	4. Высшие руководители предприятий (топ-менеджеры)	6	-«-	-«-
	5. Владельцы ресурсов предприятия	8	-«-	-«-
2. Мезоэкономический: 2.1 Районный 2.2 Отраслевой 2.3 Региональный	Высшие руководители районного уровня Высшие руководители отрасли Высшие руководители региона	10 12 14	-«- -«- -«-	-«- -«- -«-
	3. Макроэкономический (государственный)	20	-«-	-«-

Источник: разработано автором.

Следовательно, основным методом дифференциации оплаты труда, в соответствии с определением направлений формирования механизма управления оплатой труда в государстве, надо признать нормирование верхнего предельного уровня диапазона разниц в доходах работающих по уровням управления экономикой, группам работающих, особенностями распределительных отношений по собственности и по труду.



Рис. 4.6. Принципиальная модель механизма управления оплатой труда в Украине

Источник: разработано автором.

Уровни диапазона оплаты труда и их регламентация должны быть согласованы с профсоюзной сферой и законодательно регламентированы государством, чему бу-

дет способствовать разработанная в монографии схема классификации факторов дифференциации средней заработной платы и принципиальная модель формирования шкалы предельных уровней по группам и категориям работающих и уровням их доходов.

Формирование механизма управления оплатой труда в Украине также допускает необходимость формирования органов управления оплатой труда и определения их структуры и функций по уровням управления экономикой под эгидой Министерства социальной политики Украины и обеспечения информационной базы для проведения соответствующих расчетов со стороны органов Государственной статистики.

4.3 Формирование минимальной заработной платы на воспроизводственном уровне

Как свидетельствует практика, в Украине наблюдается снижение роли воспроизводственной функции заработной платы в социальных распределительных отношениях. Различия между минимальной заработной платой и максимальными доходами предпринимателей на личное потребление составляют сотни раз, а минимальная заработная плата не обеспечивает воспроизводственный уровень жизнедеятельности наемных работников, не соответствует стоимости рабочей силы, поэтому формирование минимальной заработной платы приобретает все большую актуальность [22]. Практически минимальной заработной плате придан статус регулятора личных доходов наемных работников. В частности, в бюджетной или хозрасчетной сфере наемного труда минимальная заработная плата является отсчетной точкой тарифной системы, минимальной границей дифференциации заработной платы, наложения штрафных санкций и др. Но в то же время необходимо осознавать, что в практическом смысле минимальная заработная плата должна выполнять наиболее важную социально-экономическую функцию – выражать воспроизводственный уровень оплаты труда в государстве независимо от отраслевых, региональных особенностей управления экономикой или профессиональных различий персонала.

Необходимо также учитывать, что в экономической теории больше внимания уделяется стимулирующей функции заработной платы, чем воспроизводственной, которые только в совокупности улучшают качество жизни населения, положительно влияют на развитие человеческого капитала и трудового потенциала, повышают эффективность их производственного использования.

Категории минимальной заработной плате посвящено немало публикаций и научных работ. Например, Т. В. Бессонова в своей работе [23] справедливо отмечает, что минимальная заработная плата является регулятором доходов через механизм законодательного установления её минимального размера. Решение проблемы установления минимального уровня оплаты труда в экономической теории многие ученые справедливо рассматривают в контексте жизненного уровня наемных работников, качества их жизни. Открыл эту проблему основатель классической школы политической экономии У. Петти в процессе обоснования стоимости рабочей силы, которая определялась и классиками экономической теории А. Смитом и К. Марксом

как стоимость жизненных средств работника и его семьи. К. Маркс, кроме того, ввел в экономическую науку понятие «уровня жизни», связывая его с удовлетворением потребностей (человека), зависящих также от социальных, экономических, исторических, географических, национальных и других факторов.

В последующие годы акцент в определении сущности уровня жизни смещается с экономического к социальному, и она уже рассматривается как полная обеспеченность цикла жизнедеятельности человека. И в наши дни внимание науки и практики все больше обращается на человека, его потребности. Иными словами, общество интересуется уже не только уровень жизни, но и его качество. Всё большую ценность приобретает человеческий фактор в развитии общественного производства. И это справедливо, ибо и производство, и наука не являются самоцелью, а обслуживают разносторонние и постоянно развивающиеся потребности человека, а основным инструментом обеспечения уровня и качества жизни наемного работника является его заработная плата.

Таким образом, оценка минимального, среднего и предельного значения уровня заработной платы должно быть подчинено удовлетворению разносторонних потребностей человека.

В тоже время следует учитывать, что система организации и управления оплатой труда должна обеспечивать достаточную эффективность используемых методов стимулирования труда, создающих экономические предпосылки для увеличения затрат на оплату труда.

Именно в этом направлении известны исследования таких ученых, как А. Колот, А. Калина, А. Еськов, Р. Яковлев, Ю. Кокин, А. Мазин и др.

Однако, наряду с развитием указанного направления совершенствования методов оплаты труда в области социально-экономической политики Украины, возникает необходимость обеспечивать достаточный воспроизводственный уровень оплаты труда на основе определения социальных потребностей наемных работников. Уже становится очевидным, что достаточный воспроизводственный уровень оплаты труда является базисом для дальнейшего совершенствования поощрительных систем мотивационного механизма предприятий. В тоже время недостаточная научная обоснованность минимальной заработной платы с учетом социальных потребностей наемных работников приводит к значительным недостаткам в управлении оплатой труда. Об этом свидетельствует несовершенство структуры фонда оплаты труда, значительная полярность заработной платы на уровне регионов и государства, которая определяет различия между оплатой труда в производстве и бизнесе. Недостаточно обоснованным является прожиточный минимум, который в отдельные годы превышает минимальная заработная плата.

Поэтому важно развивать научные положения, позволяющие обосновывать уровень минимальной заработной платы и прожиточного минимума с учетом социально-экономических потребностей работающих и их семей.

Как известно из экономической практики, в Украине нормативной основой формирования минимальной заработной платы должен быть прожиточный минимум. Как правило, его величина должна превышать минимальную заработную плату и учиты-

вать физиологические и социальные потребности человека. Но при повышении их уровня государство оглядывается на бюджет. Поэтому в стране установилось такое положение, при котором уровень минимальной заработной платы превышает прожиточный минимум, что подтверждает динамика повышения минимальной заработной платы и прожиточного минимума в Украине в 2008-2013 гг. (табл. 4.13).

На основании данных табл. 4.13, можно установить, что за период с 2008 г. по 2013 г. уровень прожиточного минимума возрос на 87,9 % $[(1176 / 626) \times 100 - 100]$; минимальной зарплаты – на 101,3 % $[(1218 / 605) \times 100 - 100]$, превышение минимальной зарплаты над прожиточным минимумом в 2013 г. составляет 3,57 % $[(1218 / 1176) \times 100 - 100]$. Из сопоставления этих показателей становится очевидным, что метод количественной оценки их уровня ориентирован на экономические возможности государства устанавливать и прожиточный минимум, и минимальную заработную плату. Но этот метод не учитывает психофизиологические и социальные потребности работающих и их семей. Об этом также свидетельствует тот факт, что ежегодное повышение прожиточного минимума и минимальной заработной платы производилось несколько раз в году, а уровень повышения был незначительным, о чем свидетельствуют данные табл. 4.14.

Таблица 4.13

Динамика роста минимальной заработной платы и прожиточного минимума в Украине в 2008-2013 гг.

Период	Уровень показателей		
	прожиточный минимум, грн.	минимальная зарплата, грн.	минимальная зарплата к прожиточному минимуму, %
1	2	3	4
Фактический уровень			
01.12.2008 – 31.03.2009	626	605	96,6
01.04.2009 – 30.06.2009	626	625	99,8
01.07.2009 – 30.09.2009	626	630	100,6
01.10.2009 – 31.10.2009	626	650	103,8
01.11.2009 – 31.12.2009	701	744	106,1
01.01.2010 – 31.03.2010	825	869	105,3
01.04.2010 – 30.06.2010	839	884	105,4
01.07.2010 – 30.09.2010	843	888	105,3
01.10.2010 – 30.11.2010	861	907	105,3
01.12.2010 – 31.12.2010	875	922	105,4
01.01.2011 – 31.03.2011	894	941	105,3
01.04.2011 – 30.09.2011	911	960	105,4
01.10.2011 – 30.11.2011	934	985	105,5
01.12.2011 – 31.12.2011	953	1004	105,4
01.01.2012 – 31.03.2012	1017	1073	105,5

1	2	3	4
01.04.2012 – 31.05.2012	1037	1094	105,5
01.06.2012 – 30.09.2012	1044	1102	105,6
01.10.2012 – 30.11.2012	1060	1118	105,5
01.12.2012 – 31.12.2012	1096	1134	103,5
Планируемый уровень			
01.01.2013 – 30.11.2013	1108	1147	103,5
01.12.2013 –	1176	1218	103,6

Источник: [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mojazarplata.com.ua/ru/main/news>.

Таблица 4.14

Анализ динамики повышения прожиточного минимума и минимальной заработной платы в Украине в 2009-2013 гг.

Год	Количество пересмотров в году, раз	Уровень повышения в течение года				Уровень повышения в среднем за один пересмотр, грн.			
		прожиточного минимума		минимальной зарплаты		прожиточного минимума		минимальной зарплаты	
		грн.	%	грн.	%	грн.	%	грн.	%
2009	5	75	11,98	139	22,98	15,0	2,4	27,8	4,6
2010	5	174	27,79	178	29,42	34,8	5,6	35,6	5,9
2011	4	78	12,46	82	13,55	19,5	3,1	20,5	3,4
2012	5	143	22,84	130	21,49	28,6	4,6	26,0	4,3
2013	2	80	12,78	84	13,88	40,0	6,4	42,0	6,9
Итого	21	550	87,85	613	101,32	27,6	4,4	30,4	5,0

Источник: разработано автором.

На основании анализа показателей табл. 4.14 можно констатировать: в течение года пересмотр анализируемых показателей в Украине осуществлялся: в 2009 и 2010 гг. – 5 раз, в 2011 г. – 4 раза, в 2012 г. – 5 раз и только на 2013 г. намечено двухразовый пересмотр прожиточного минимума и минимальной зарплаты. Размер повышения прожиточного минимума за 5 лет составил 550 грн. и по годам колебался в пределах 75-174 грн., что не обеспечивало воспроизводственный уровень зарплаты и возрастающие потребности работников и их семей, а также не соответствовало темпам роста потребительских цен.

Возрастание минимальной заработной платы происходило более высокими темпами, чем повышение прожиточного минимума, но совершенно недостаточными, чтобы удовлетворять элементарные потребности занятого населения. Об этом свидетельствуют темпы роста анализируемых показателей в среднем за один пересмотр, которые значительно колебались по годам. Диапазон колебания составил:

- прожиточного минимума – 75-174 грн. или 2,4 – 6,4 %;
- минимальной зарплаты – 82-178 грн. или 3,4 – 6,9 %.

Намеченные более высокие темпы роста этих показателей в 2013 г. объясняют-

ся уменьшением количества пересмотров с 5 до 2 раз. Таким образом, результаты этого анализа убеждают в необходимости изменения и усовершенствования методологического подхода к определению прожиточного минимума. Его уровень должен быть равен воспроизводственному уровню и превышать минимальную заработную плату, а также определяться психофизиологическими и социальными потребностями работников и их семей. Следовательно, прожиточный минимум может служить эталоном, в сравнении с которым формируется величина минимальной заработной платы. Обоснованные различия между ними могут возникать из-за дефицита госбюджета на цели пересмотра их уровня по причине отсутствия экономических возможностей государства повышать минимальную зарплату до уровня прожиточного минимума в определенные периоды времени.

Соответственно международной практике известны несколько вариантов определения прожиточного минимума в государстве. Одним из них является статистический метод, который предусматривает определение прожиточного минимума на уровне доходов, представляющих наибольший децил граждан государства. Например, в 2008 г. в Украине 10,3 % домохозяйств имели среднедушевой доход менее 480 грн. [24]. Но такой доход в качестве прожиточного минимума не позволял удовлетворять даже физиологические потребности и не обеспечивал воспроизводственного уровня стоимости рабочей силы. Поэтому статистический метод расчета прожиточного минимума трудно признать приемлемым, ибо низкий уровень доходов в Украине не обеспечивает удовлетворение даже физиологических потребностей человека, поэтому наемные работники вынуждены искать дополнительные источники доходов сверх заработка на основной работе.

Известен также другой метод расчетов прожиточного минимума на основе ресурсного подхода, который базируется на возможностях экономики и государственного бюджета. В Украине такой метод используется для оценки прожиточного минимума и минимальной заработной платы, применим лишь для адресной социальной помощи малоимущим семьям. Он регулируется Законом Украины «О государственной социальной помощи малообеспеченным семьям» от 18.01.2006 г. № 3365-IV. Но необходимо осознавать, что такая помощь является доплатой работающим в размере, который позволяет обеспечивать прожиточный минимум, но, кроме физиологических потребностей, не в состоянии обеспечивать наемным работникам медицинское обслуживание, получение образования, отдыха, культурно-массовых потребностей.

Для условий украинской экономики более приемлемым является нормативный метод, предусматривающий установление размера прожиточного минимума по показателю минимальной потребительской корзины. Такой норматив является стоимостной величиной достаточного обеспечения нормального функционирования организма человека, поддержания его здоровья, оплаты бытовых услуг, необходимых для удовлетворения основных потребностей, т.е. обеспечения со стороны государства минимальных социальных гарантий. Понятно, что величина прожиточного минимума, который устанавливается Кабинетом министров Украины и утверждается Верховным советом, зависит от возможностей государственного бюджета и фондов социального страхования. Однако набор продуктов питания минимальной потребительской корзины был установлен в 1992 г. и до настоящего времени суще-

ственно не изменялся. В 1994 г. были приняты поправки к закону о минимальном прожиточном бюджете, предусматривающем установление более жестких социальных нормативов на переходный период. В настоящее время расчеты прожиточного минимума осуществляются исходя из минимальных наборов продовольственных товаров и услуг, утвержденных постановлением Кабинета министров Украины № 6 от 14.04.2000 г. Следует учитывать, что согласно Закону Украины «О прожиточном минимуме», набор продуктов питания, непродовольственных товаров и услуг для основных социальных и демографических групп населения должны пересматриваться не реже одного раза в пять лет. Однако, в украинских условиях, страна проживает с устаревшими нормативами, которые в течение десятилетий даже снижаются. При этом ухудшается структура минимальной продовольственной корзины. В частности, снижаются нормы потребления основных продуктов, о чем свидетельствует динамика изменения норм их потребления за 1982 и 2000 гг. (табл. 4.15).

Как видно из табл. 4.15, нормы потребления на душу населения в Украине в период с 1982 г. до 2000 г. увеличились на хлеб и хлебобродукты на 12,4 %. На остальные виды продукции они снижены в пределах от 43,7 % (56,3 – 100) до 23 % (97,7 – 100). Поэтому основным фактором, определяющим повышение прожиточного минимума, следует признать не возрастание норм на продовольствие в составе «минимальной потребительской корзины», а повышение цен на продукты питания, предметы быта, услуги и другие виды потребностей. Отсюда, с целью оценки уровня и качества жизни населения Украины величину прожиточного минимума следует определять с учетом физиологических и социальных потребностей человека, а не только возможности государства обеспечивать на надлежащем уровне определенные социальные гарантии.

Таблица 4.15

Изменение норм потребления основных продуктов питания на душу населения в Украине в 1982 и 2000 гг., кг.

Продукты	Существующая норма		
	1982 г. ¹⁾	2000 г. ²⁾	Уровень 2000 г. к уровню 1982 г., %
Хлеб и хлебобродукты	110,0	123,6	112,4
Картофель	97,0	94,8	97,7
Овощи и бахчевые культуры	146,0	110,4	75,6
Фрукты и ягоды	113,0	63,6	56,3
Сахар	40,0	24,0	60,0
Масло растительное	9,0	7,2	80,0
Мясо и мясопродукты	82,0	52,8	64,4
Рыба и рыбопродукты	18,2	13,2	72,5
Молоко и молокопродукты	405,0	253,2	62,5
Яйца, шт.	292,0	219,6	75,2

Источник: 1) [24]; 2) Постановление Кабинета Министров Украины № 656 от 14.04.2000 г.

Для понимания социально-экономической роли в обществе показателей про-

житочного минимума и минимальной заработной платы необходимо исследовать динамику их уровней за последние годы в сравнении с уровнем средней заработной платы (табл. 4.16).

Из табл. 4.16 явствует, что превышение средней заработной платы над прожиточным минимумом в 2012 г. снизилось по сравнению с 2008 г. с 288,5 до 276,6 %, а над минимальной зарплатой – с 298,5 до 267,4 %. Для оценки резервов, позволяющих государству повышать прожиточный минимум и минимальную заработную плату, важное значение имеет показатель их доли в средней зарплате. В частности, в 2010 г. в Украине по сравнению с 2008 г. доля минимальной оплаты в средней заработной плате возросла на 23 % и составила 41,2 %, а в 2012 г. этот показатель снизился по сравнению с 2010 г. на 9,2 % и составил 37,4 % и этот уровень явно недостаточен, если учесть, кроме этого, что доля общей заработной платы в совокупном валовом продукте в Украине не превышает 20 %, тогда, как в высокоразвитых странах она колеблется в пределах 50-70 %.

Таблица 4.16

Изменение соотношения уровня прожиточного минимума, минимальной и средней зарплаты в Украине в 2008-2012 гг.

Год	Прожиточный минимум, грн./чел.-мес. ¹⁾	Минимальная зарплата, грн./чел.-мес. ¹⁾	Среднемесячная зарплата одного работника, грн. ²⁾	Превышение уровня среднемесячной зарплаты, %	
				над прожиточным минимумом	над минимальной зарплатой
2008	626	605	1806	288,5	298,5
2009	701	744	1906	271,9	256,2
2010	875	922	2239	255,9	242,8
2011	953	1004	2633	276,3	262,3
2012	1096	1134	3032	276,6	267,4

Источник: разработано автором по данным:

- 1) [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mojarzarplata.com.ua/ru/main/news>.
- 2) [электронный ресурс] – Режим доступа: <http://minfin.com.ua/buh/minimum/>.

Результаты анализа свидетельствуют также о том, что прожиточный минимум, который должен служить ориентиром для установления границ минимальной заработной платы на перспективу, вовсе не учитывается при изменении минимальной заработной платы, а пересматривается одновременно с пересмотром минимальной зарплаты. При этом темпы повышения прожиточного минимума должны превышать темпы роста потребительских цен. Однако, по свидетельству С. В. Бурлуцкого [26, с. 271], анализируемый показатель превышал рост потребительских цен только в 2005-2006 гг. В последующие годы реальный прожиточный минимум по указанной причине фактически снижался. Становится очевидным, что регулирование уровня прожи-

точного минимума, минимальной и средней заработной платы должен обеспечивать механизм управления оплатой труда, который в Украине далек от совершенства и не соответствует требованиям объективного экономического закона оплаты труда.

Однако, в настоящее время существующий механизм управления оплатой труда не регулирует её воспроизводственный уровень, так как его функции отданы на откуп предприятиям, которые пытаются его обеспечивать, используя собственные нормативы тарифной системы, доплаты, надбавки и другие элементы заработной платы.

Проводимый анализ методов обоснования физиологического прожиточного минимума, которые могут быть использованы при установлении рационального потребительского бюджета в расчете на одного человека, выявил ограниченное количество используемых его элементов. В частности, не учитываются затраты на интеллектуальные потребности, затраты на товары общественного потребления, сбережения, налоговые платежи. Нормативно-статистической базой расчетов могут быть результаты бюджетных обследований домохозяйств, рациональные и минимальные нормы потребления товаров и услуг, которые разработаны Институтом гигиены и питания Украины, Институтом изучения конъюнктуры и спроса, Министерством социальной политики, Министерством финансов, Управлением Госстатистики Украины и другими организациями, на которые ссылаются В. П. Антонюк, Г. И. Рыбникова и В. Н. Савенко в своей работе [25].

Исчисление стоимости физиологического прожиточного минимума и рационального потребительского бюджета на одного человека в октябре 2009 г. позволило получить результаты, которые отражены в табл. 4.17.

Как видно из табл. 4.17, величина прожиточного минимума в Украине с учетом более обоснованных нормативов потребления основных товаров и услуг, сумм налогов и других обязательных платежей на доходы работоспособных лиц, превышает официально установленный показатель на 41 % и более реально отражает нижний предел оценки стоимости рабочей силы в Украине.

Таким образом, использование системы нормированных потребительских бюджетов позволяет количественно оценивать уровень жизни населения, как в масштабе отдельных регионов, так и в масштабе государства в целом. Для этого необходимо устанавливать базовый уровень рассмотренных категорий и прогнозировать в рамках социально-экономической политики Украины в соответствии с предлагаемым в данной работе методологическим подходом, согласно которому величина рационального прожиточного минимума на перспективный период ($\Pi_{мр}$) может быть определена по следующей предлагаемой нами формуле:

$$\Pi_{мр} = \sum_{i=1}^n q_i \times \Pi_{\sigma_i} \times I_{инц} \times 12 \times K_p \quad (4.8)$$

где q_i – физиологически и социально обоснованные нормы душевого потребления i -тых жизненно необходимых продуктов питания, домашнего обихода, услуг (в натуральных единицах измерения);

$\Pi_{б_1}$ – базовые цены на отдельные виды продуктов питания, предметов домашнего обихода и услуг;

$I_{пц}$ – индекс потребительских цен в данном году;

K_p – коэффициент реальности обеспечения нормированного уровня физиологических и социальных потребностей занятого населения страны.

Таблица 4.17

Расчет уровня и структуры потребительских бюджетов в Украине на 01.10.2009 г.

Элемент потребительского бюджета	Физиологический прожиточный минимум на человека		Рациональный потребительский бюджет на человека	
	грн. на год	% к итогу	грн. на год	% к итогу
Продовольственная корзина	5747	48,53	10691,5	16,00
Гардероб	1118	9,44	8101,7	12,13
Средства личной гигиены и лекарственные средства	485	4,10	2165,4	3,24
Потребление услуг	1076	9,09	8714,7	13,04
Затраты на интеллектуальные потребности и отдых	0	0,00	7588,3	11,36
Затраты на товары общесемейного потребления	0	0,00	2757,2	4,13
Затраты на услуги общесемейного потребления	1047	8,84	2646,1	3,96
Сбережения	0	0,00	10779,8	16,14
Налоговые платежи	2369	20,00	13361,2	20,00
Всего потребительский бюджет	11842	100,00	66805,9	100,00

Источник: Данные Государственного комитета статистики Украины и Закона Украины от 20 октября 2009 г. № 1646-VI «Об установлении прожиточного минимума и минимальной заработной платы».

$$K_p = \frac{Y_{б.ф.}}{\Pi_{мр} \times Ч_{зн}} \quad (4.9)$$

где $Y_{б.ф.}$ – уровень прогнозируемого финансирования, выделяемого на обеспечение прожиточного минимума занятого населения страны, млн. грн.;

$Ч_{зн}$ – численность занятого населения страны, млн. чел.

Отсюда рациональный потребительский бюджет ($\Pi_{б_p}$) может быть определен по такой предлагаемой нами формуле:

$$\Pi_{б_p} = \Pi_{мр} \times Ч_{зн} \quad (4.10)$$

Ниже приведен пример расчета рационального физиологического прожиточного минимума и рационального потребительского бюджета страны по данным табл. 4.18, где величина ($\sum_i^n q_i \times \Pi_{б_1}$) принята условно на уровне 90 % от среднемесячной заработной платы, а величина (K_p) – на уровне коэффициента 0,9.

Расчет ($P_{\text{мр}}$) по годам:

$$P_{\text{мр}}(2008) = 1625,4 \times 1,223 \times 12 \times 0,9 = 21468,9 \text{ грн.};$$

$$P_{\text{мр}}(2009) = 1715,4 \times 1,123 \times 12 \times 0,9 = 20805,1 \text{ грн.};$$

$$P_{\text{мр}}(2010) = 2015,1 \times 1,091 \times 12 \times 0,9 = 23743,5 \text{ грн.};$$

$$P_{\text{мр}}(2011) = 2369,7 \times 1,046 \times 12 \times 0,9 = 26770 \text{ грн.};$$

$$P_{\text{мр}}(2012) = 2728,8 \times 0,998 \times 12 \times 0,9 = 29412,1 \text{ грн.}$$

Расчет ($P_{\text{бр}}$) по годам:

$$P_{\text{бр}}(2008) = 21468,9 \times 20,9 = 448,7 \text{ млрд. грн.};$$

$$P_{\text{бр}}(2009) = 20805,1 \times 20,2 = 420,263 \text{ млрд. грн.};$$

$$P_{\text{бр}}(2010) = 23743,5 \times 20,2 = 479,619 \text{ млрд. грн.};$$

$$P_{\text{бр}}(2011) = 26770 \times 20,3 = 543,431 \text{ млрд. грн.};$$

$$P_{\text{бр}}(2012) = 29412,1 \times 20,3 = 597,066 \text{ млрд. грн.}$$

Таблица 4.18

Исходные данные для расчета рационального физиологического прожиточного минимума на человека и потребительского бюджета в Украине по данным за 2008-2012 гг.

Год	Установленный прожиточный минимум на человека, грн. ¹⁾	Средне-месячная зарплата, грн./чел. ²⁾	Доля прожиточного минимума в средней зарплате (условно), %	Рациональный прожиточный минимум (гр. 3 × гр. 4), грн./чел.	Индекс потребительских цен, % ³⁾	Численность занятого населения, млн. чел.	Коэффициент реальности (условный)
2008	626	1806	90	1625,4	1,223	20,9	0,9
2009	701	1096	90	1715,4	1,123	20,2	0,9
2010	875	2239	90	2015,1	1,091	20,2	0,9
2011	953	2633	90	2369,7	1,046	20,3	0,9
2012	1096	3032	90	2728,8	0,998	20,3	0,9

Источник:

[электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mojazarplata.com.ua/ru/main/news>.

[электронный ресурс] – Режим доступа: <http://minfin.com.ua/buh/minimum/>.

[электронный ресурс] – Режим доступа: <http://index.minfin.com.ua/index/infl/>

[электронный ресурс] – Режим доступа: http://ukrstat.org/uk/operativ/operativ2012/rp/rp_reg/reg_u/

zn_2012_u.htm

Данные табл. 4.18 к расчету рационального физиологического прожиточного минимума на человека и рационального потребительского бюджета страны позволяют

сравнить установленный и расчетный уровень указанных показателей, из которых видно, что для достижения рационального физиологического прожиточного минимума на человека его установленная величина на месяц должна была быть увеличена по годам в следующих пределах, %:

$$2008 \text{ г.} = 185,8 \% \left(\frac{21468,9}{626 \times 12} \times 100 - 100 \right);$$

$$2009 \text{ г.} = 147,3 \% \left(\frac{20805,1}{701 \times 12} \times 100 - 100 \right);$$

$$2010 \text{ г.} = 126,1 \% \left(\frac{23743,5}{875 \times 12} \times 100 - 100 \right);$$

$$2011 \text{ г.} = 134,1 \% \left(\frac{26770}{953 \times 12} \times 100 - 100 \right);$$

$$2012 \text{ г.} = 123,6 \% \left(\frac{29412,1}{1096 \times 12} \times 100 - 100 \right).$$

Как видно из расчетов, динамика превышения расчетного рационального физиологического уровня прожиточного минимума над установленным уровнем характеризуется снижающейся тенденцией, вызванной уменьшением уровня инфляции. Иными словами, рекомендуемый методологический подход позволяет устанавливать уровень прожиточного минимума с учетом научно обоснованных минимальных физиологических и социально определенных потребностей человека, уровня инфляции и экономических возможностей государства.

Расчет рационального потребительского бюджета страны позволяет установить следующие возможные уровни его повышения по годам по сравнению с 2008 г.:

$$\Delta \text{П}_{\text{бр}}(2009 \text{ г}) = -6,3 \% \left(\frac{420,263}{448,7} \times 100 - 100 \right);$$

$$\Delta \text{П}_{\text{бр}}(2010 \text{ г}) = 6,9 \% \left(\frac{479,619}{448,7} \times 100 - 100 \right);$$

$$\Delta \text{П}_{\text{бр}}(2011 \text{ г}) = 21,1 \% \left(\frac{543,431}{448,7} \times 100 - 100 \right);$$

$$\Delta \text{П}_{\text{бр}}(2012 \text{ г}) = 33,1 \% \left(\frac{597,060}{448,7} \times 100 - 100 \right).$$

Из расчетов явствует, что рост рационального потребительского бюджета по годам в сравнении с базисным годом определяется изменением численности занятого населения, темпов инфляции и прожиточного минимума.

Отсюда, совершенствование методов формирования прожиточного минимума и минимальной заработной платы в Украине является одной из наиболее насущных проблем социально-экономической политики государства на перспективный период.

Методологические подходы к формированию минимальной заработной платы и прожиточного минимума должны базироваться на использовании физиологически и социально определенных нормативов, обеспечивающих потребности человека.

Поэтому различия между минимальной и средней заработной платой могут составлять прирост её за счет стимулирующей функции.

Сформированный на таких принципах прожиточный минимум и рациональный потребительский бюджет могут составлять базовый уровень пересмотра минимальной заработной платы на стартовом периоде применения предложенной методики.

Для пересмотра анализируемых показателей в перспективном периоде может быть применен методологический подход, предложенный в данном разделе монографии, который предусматривает такие критерии: научно (физиологически и социально) обоснованные нормативы душевого потребления жизненно необходимых продуктов питания, домашнего обихода, услуг; базовых цен на отдельные их виды; численность занятого населения; перспективы; соотношение расчетного и реально существующих их бюджетных ассигнований на пересмотр минимальной зарплаты и потребительского бюджета страны.

В Украине, как и в других странах мира, в условиях классового общества и рыночных условий ведения хозяйства очень болезненной оказалась проблема управления оплатой наемного труда и формирования ее уровня. Ее решение касается обоснования направлений осуществления социально-экономической политики государства и, прежде всего, социально-трудовых отношений общества, которое количественно выражается в социальном распределении вновь созданной стоимости между владельцами человеческого и физического капитала.

Известно также, что на этой почве возникает полярность в уровне распределения доходов между наемными работниками и бизнесом на собственное потребление, которое порождает общественные противоречия и напряженность в обществе.

Принципиальным вопросом в решении этой проблемы остается количественное определение минимального уровня оплаты труда и его отдельных элементов согласно структуре её фонда. Но в экономической теории не названа категория, которая бы количественно выражала необходимый уровень заработной платы и социально-экономическую ее сущность, то есть минимальный предел воспроизводственного уровня оплаты труда или поощрительных выплат. Поэтому в наших предыдущих публикациях этот показатель определен как порог социальной осознанности уровня оплаты труда или поощрительных выплат для работников и их семей.

Актуальность исследования этой категории в системе социально-общественных распределительных отношений состоит в необходимости методологических решений и практических расчетов по воспроизводственной и стимулирующей функции уровня и структуры оплаты труда, выявления резервов ее повышения, дифференциации по социально-экономическим критериям, снижения полярности и внедрения рационального механизма управления оплатой труда.

Исследованию проблем социально-трудовых отношений и, в частности, оплаты труда посвящено немало научных трудов, как в советское время, так и в современный период. Наиболее значимые работы по этой проблеме принадлежат таким украинским и российским ученым, как Э. М. Либанова, А. М. Колот, Е. А. Гришнова, Д. П. Богиня, Н. Г. Чумаченко, А. И. Амоша, А. Л. Еськов, Н. Г. Белопольский,

И. К. Бондарь, Р. П. Колосова, В. Н. Бобков, Б. М. Генкин, В. Д. Роик, Н. А. Волгин, С. И. Шкурко, Е. И. Капустин, Ю. П. Кокин, Р. А. Яковлев и др.

Но в трудах известных ученых-экономистов социально-трудовые отношения по большей части рассматриваются со стороны выявления тенденций и направлений развития их в контексте экономической теории. Мало издано научных трудов, в которых бы содержались методологические подходы к количественной оценке меры социально-трудовых и общественно-производственных отношений и обоснования воспроизводственного и стимулирующего уровня и резервов повышения минимальной и средней заработной платы. А именно этот аспект исследований должен быть направлен на воплощение в экономическую практику механизма управления оплатой труда, по которому регулируется как заработная плата, так и доходы бизнеса на личное потребление. Поэтому важно выделить классификационные признаки и экономическую сущность категории «порог социальной осужденности уровня оплаты труда и поощрительных выплат для наемных работников и их семей» и рассмотреть методологические подходы к её количественному определению. Параллельно возникает вопрос о необходимости совершенствовать структуру фонда оплаты труда и методы её регламентирования. Анализ свидетельствует о том, что категорию «порог социальной осужденности» необходимо различать в двух аспектах.

Во-первых, когда идет речь об общем уровне заработной платы, а это касается, прежде всего, установления её воспроизводственного уровня, присущего основной заработной плате, которая формируется за счет себестоимости продукции и состоит из минимальной зарплаты и надбавок к ней за интенсивность, условия и качество труда. В частности, надбавки за интенсивность труда отражают формы заработной платы; по условиям труда – дифференцируются тарифные ставки первого разряда; за качество труда – устанавливаются рабочим квалификационные надбавки к минимальной зарплате с помощью тарифных коэффициентов или диапазона должностных окладов для служащих.

Во-вторых, «порог социальной осужденности» может формироваться как минимальный предел отдельных поощрительных выплат, уровень которых устанавливается в соответствии со стимулирующей функцией заработной платы.

Отсюда, равенство, которое количественно выражает порог социальной осужденности уровня заработной платы или поощрительных выплат, может быть представлено как:

- 1) порог социальной осужденности уровня заработной платы личности ($\Pi_{\text{созн}}$):

$$\Pi_{\text{созн}} = \frac{Z_c}{\Pi_{\text{фс}}} \geq Z_{\text{min}} \quad (4.11)$$

где Z_c – средняя заработная плата личности, грн./мес.;

$\Pi_{\text{фс}}$ – научно обоснованные минимальные физиологические и социальные потребности личности на месяц, грн.;

Z_{min} – минимальная зарплата личности, грн.

- 2) порог социальной осужденности уровня поощрительных выплат ($\Pi_{\text{сооб}}$):

$$\Pi_{\text{сопв}} \geq \Pi_{\text{в}} / C_{\text{пок}}, \quad (4.12)$$

где $\Pi_{\text{в}}$ – поощрительные выплаты, грн.;

$C_{\text{пок}}$ – стоимость одной покупки (определяется самооценкой работника или членов его семейства), грн.

На основе таких подходов становится возможным рассматривать структуру фонда оплаты труда и классифицировать источники его формирования согласно основным функциям заработной платы: воспроизводственной и стимулирующей.

Следовательно, предпосылкой рассмотрения методологического подхода к формированию минимального предела зарплаты, то есть порога социальной осужденности оплаты труда или поощрительных выплат, становится обоснование следующих научных положений:

В теоретическом плане, если идет речь о категории заработной платы вообще или важного ее структурного элемента, то минимальный ее предел должен обеспечиваться минимальной заработной платой не на нищенском уровне, который до нынешнего времени устанавливался украинским государством по остаточному принципу в зависимости от наличия средств в государственном бюджете, а на воспроизводственном уровне, эквивалентном стоимости рабочей силы. В таком случае минимальная заработная плата в пределах основного тарифного заработка будет равнозначна тарифной ставке первого разряда при нормальных условиях, напряженности и качестве труда. А разницу между минимальной и максимальной заработной платой составят:

1) в пределах основной тарифной заработной платы надбавки к минимальному её уровню, которые обеспечиваются формами заработной платы за интенсивность труда, тарифными коэффициентами за профессиональный уровень рабочего, изменением тарифной ставки первого разряда по условиям труда;

2) основную зарплату превышают выплаты из фонда дополнительной зарплаты и другие поощрительные выплаты, которые преимущественно являются компенсационными выплатами и формируются за счет фонда материального поощрения из чистой прибыли предприятия.

3) Как свидетельствуют исследования, процесс обеспечения необходимого уровня оплаты труда и порога ее социальной осужденности вытекает из необходимости структуризации фонда оплаты труда (ФОТ), под которой следует понимать научное обоснование его уровня и структуры.

Достаточно сказать, что еще в восьмидесятых годах XX столетия в бывшем СССР устоялось мнение о том, что структура общего заработка должна нормироваться в пропорции её элементов: 75 % – основная (тарифная) часть и 25 % – надтарифная (стимулирующая) часть. На такой позиции стоял бывший Государственный комитет по труду и социальным вопросам Совета Министров СССР, НИИ труда (г. Москва), а также известные российские ученые-зарплатчики С. Шкурко, Е. Капустин, Л. Кунельский, А. Кудрявцев, Ю. Кокин, Р. Яковлев и др. Но при этом оставалось

неясным: какими критериями и методами необходимо пользоваться при регламентировании такой структуры фонда заработной платы и необходимо ли жесткое её нормирование.

В последующий период экономическая практика переходного периода не опровергла этот постулат. Однако, по нашему утверждению, этот вопрос надо решать с позиции проявления двух основных функций оплаты труда: воспроизводственной и стимулирующей, и использования в качестве критерия оптимальности уровня указанных элементов структуры фонда оплаты труда: порог социальной оскутмости воспроизводственных или стимулирующих выплат для наемных работников и их семей, а также эффективность затрат по заработной плате со стороны работодателя.

Отсюда важным является развитие методологического подхода к научному обоснованию параметров структуры фондов оплаты труда на предприятиях в современном период (ФОТ).

Изучение опыта структуризации ФОТ на украинских машиностроительных предприятиях позволило выявить основной недостаток сложившихся структур – многообразии их элементов, в связи с чем происходит размывание их стимулирующей функции. Так, на «Новокраматорском машиностроительном заводе» («НКМЗ»), который в Украине является флагманом машиностроительной отрасли, в 2012 г. в составе ФОТ редукторного цеха насчитывалось 55 элементов. При средней заработной плате 4123,1 грн. в месяц в среднем стоимость каждого элемента структуры ФОТ составляла 75 грн., что на тот период было равнозначно цене 15 хлебов. Поэтому первоочередной задачей структуризации ФОТ становится ограничение количества их элементов до необходимого количества, каждый из которых не может быть ниже порога социальной оскутмости поощрительных выплат. Изменение уровня и структуры ФОТ рассмотрено на примере анализируемого объекта в табл. 4.19.

Сопоставление динамики изменения основных групп элементов структуры ФОТ на рассматриваемом объекте в 2010-2012 гг. показывает, что, несмотря на рост основной заработной платы на 2,7 %, её доля в структуре ФОТ снижена с 54,74 % в 2010 г. до 41,76 % в 2012 г., т.е. на 23,7 % ($41,76 / 54,76 \times 100 - 100$). Уменьшается также доля повременной оплаты труда по тарифным ставкам и окладам в составе основной заработной платы с 28,26 % до 25,89 % или на 8,39 %, а сдельной заработной платы – с 25,49 % до 15,15 %, или на 40,6 %.

Одновременно происходят структурные изменения фонда оплаты труда по элементам дополнительной заработной платы, которые являются проявлением её стимулирующей функции. В частности, удельный вес дополнительной заработной платы в структуре ФОТ снизился с 40,4 % в 2010 г. до 27,9 % в 2012 г., т.е. на 30,9 %. Уменьшился и абсолютный уровень этого показателя на 263,9 тыс. грн. За анализируемый период в составе структуры ФОТ доля поощрительных и компенсационных выплат возросла с 4,86 % до 30,36 %, а абсолютный уровень этого показателя увеличился на 520 %.

Таблица 4.19
Изменение уровня и структуры ФОТ работающих в редуكتورном цехе завода «НКМЗ» в 2010-2012 гг.

Элемент ФОТ	Уровень элементов и структура ФОТ по годам						2012	
	2010		2011		2012		абсолютный уровень	структура
	грн.	%	грн.	%	грн.	%		
Основная зарплата: по временной по тарифным ставкам и окладам	5043819,6	54,74	5497256,4	48,44	5180626,8	41,76	102,7	76,3
сдельная	2604140,4	28,26	2708161,2	23,86	3211490,4	25,89	123,3	91,6
другие виды основной зарплаты	2348916,0	25,49	2699948,4	23,79	1879942,8	15,15	80,0	59,4
2. Дополнительная зарплата	90763,2	0,99	89146,8	0,79	89193,6	0,72	98,3	72,7
а) за отработанное время	3722623,2	40,40	3669009,6	32,33	3459307,2	27,88	92,9	69,0
б) за неотработанное время	3003204,0	32,59	2638017,9	23,25	2486355,6	20,04	82,8	61,5
3. Поощрительные и компенсационные выплаты	719419,2	7,81	1030991,7	9,08	972951,6	7,84	135,2	100,4
Всего ФОТ	448226,4	4,86	2182494,0	19,23	3766136,0	30,36	840,2	624,7
	9214669,2	100,00	11348760,0	100,00	12406070,0	100,00	134,6	100,00

Эти изменения свидетельствуют об усилении стимулирующей функции в формировании механизма управления оплатой труда и ослаблении воспроизводственной функции.

Следует учитывать, что в структуру фонда оплаты труда включена, но не выделена, также минимальная заработная плата, которая призвана обеспечивать воспроизводственный уровень оплаты труда, эквивалентный стоимости рабочей силы. Так, например, при минимальной заработной плате в 2012 г. по стране – 1134 грн./чел.-мес., доля её в средней зарплате завода «НКМЗ» была равна 27,5 %, что несоизмеримо мало и несопоставимо со стоимостью элементарных физиологических и социальных потребностей человека.

Анализом табл. 4.19 выявляются также тенденции роста повременной оплаты труда по сравнению со сдельной на 23,3 % при снижении её доли в структуре ФОТ на 8,4 %. Оплата по сдельной форме снизилась на 20 %, а её доля в ФОТ – на 40,6 %, что снижает удельный вес основной заработной платы в структуре ФОТ, поэтому должна рассматриваться как основа, на базе которой формируются системы и методы поощрения за рост производительности и качества труда.

Методы формирования элементов структуры фонда оплаты труда, которые регулируются стимулирующей функцией оплаты труда (дополнительная заработная плата и поощрительные выплаты) постоянно развиваются и совершенствуются. Информация о них накапливается на основе изучения опыта отечественных и зарубежных фирм, а также научных публикаций ученых. Такие методы определения заработной платы, которые нашли применение на российских предприятиях: Вёшкинский комбинат торгового оборудования, МНТК «Микрохирургия глаза» и др., раскрыты как долевой бестарифный способ начисления заработной платы в работах О. И. Волкова [29], Т. Н. Долининой [30], А. Л. Еськова [31], А. М. Колота [32], А. Л. Мазина [33] и др.

В развитие этих направлений совершенствования оплаты труда профессор Н. А. Волгин предложил метод, содержащий бестарифный долевой принцип распределения общего ФОТ между персоналом в зависимости от вклада труда отдельного работника в совокупные производственные результаты предприятия, исключив из структуры ФОТ такие её элементы как доплаты, надбавки, премии [34, с. 83-97]. Однако метод основан на экспертной оценке потенциальных, а не фактических результатов труда, поэтому в предложенном виде не нашел практического применения. В тоже время следует согласиться с мнением этого автора о нецелесообразности включения в структуру ФОТ таких элементов как доплаты и надбавки, которые по существу используются как способ удержания зарплаты на определенном уровне. Например, надбавки за интенсивность труда лишь дублируют уровень равнонапряженности труда, регламентированной в его нормах, которую нет нужды дополнительно стимулировать.

Результаты наших исследований убеждают, что для структуризации ФОТ нужен другой методологический подход.

Выделение минимальной заработной платы в структуре ФОТ необходимо, потому что оно подчеркивает её особо важную роль в осуществлении воспроизводственной функции оплаты труда, дает возможность ее обоснования, регулирования и контроля, что повышает социальное спокойствие в обществе.

Часть дополнительного фонда оплаты труда полезно в ходе структуризации ФОТ включить в категорию основной заработной платы, а стимулирующие выплаты выделить в группу «Другие поощрительные выплаты». Тогда станет возможным сократить количество элементов группы поощрительных выплат до минимума, а оставленные элементы поощрительных выплат станут весомее, их социальный порог более ощутимым.

Именно поощрительные выплаты за успешность и качество труда сверх выполнения норм на 100 % не требуют ограничений, потому что согласно методам их определения существуют возможности усовершенствования производственного и трудового процесса, на основе которого происходит рост экономического эффекта для работодателя. Поэтому определение экономического эффекта от роста затрат на поощрение персонала за труд для работодателей (\mathcal{E}_p) может быть выражено разницей между общим эффектом и затратами на поощрительные мероприятия, а именно:

$$\mathcal{E}_p = \Pi_o - B_n \quad (4.13)$$

где Π_o – очищенная прибыль от всех начислений (налоги на прибыль, % за банковский кредит и др.), млн. грн.;

B_n – поощрительные выплаты за отдельный показатель оценки успешности труда или его качества.

Для наемного работника уровень (B_n) измеряется его отношением к затратам труда по показателям количества, качества и его напряженности. Следовательно, между уровнем поощрительных выплат и максимально достигаемым эффектом работодателя создается поле, из которого возможно черпать средства для повышения поощрительных выплат и удовлетворения растущих потребностей на развитие производства.

Таким образом, становится возможным по приведенным выше классификационным признакам сформировать принципиальную модель структуры фонда оплаты труда на предприятии (табл. 4.20) и предложить методы расчета средней заработной платы (Z_c) и отдельных элементов ФОТ по этой структуре.

Принципиальная модель структуры фонда оплаты труда, которая предлагается к применению на предприятиях

Элементы структуры	Цель структуризации	Классификационная группа работников	Результат структуризации
1	2	3	4
1. Основная заработная плата	Соответствие зарплаты выполнению норм на 100 %	Персонал предприятия	Обеспечение уровня оплаты труда в соответствии с ее регламентированным уровнем
1.1. Минимальная заработная плата	Обеспечение воспроизводственного уровня зарплаты	Рабочие I разряда и работники низкой квалификации в нормальных условиях труда	Установление зарплаты на уровне стоимости рабочей силы
1.2. Надбавки к минимальной заработной плате по тарифной системе	Компенсация за отклонение от стандартных условий труда	Все рабочие	Дифференциация зарплаты по условиям труда
1.2.1. За интенсивность труда	-«-	Основные и вспомогательные рабочие	Дифференциация уровня оплаты труда в зависимости от ее форм
1.2.2. По условиям труда	-«-	-«-	Дифференциация зарплаты по условиям труда
1.2.3. За уровень квалификации	-«-	-«-	Дифференциация зарплаты по уровню квалификации
1.3. Компенсационные надбавки к основной заработной плате	Компенсация за сверхнормированный труд	-«-	-«-
1.3.1. При перевыполнении норм труда	-«-	-«-	-«-
1.3.2. За режим труда (ночные смены, сверхнормированное время, простои по технологическим причинам и др.)	-«-	-«-	Компенсация за отклонение от регламентированного режима труда
2. Дополнительная зарплата	Стимулирование успешности и качества труда	Персонал предприятия	Дифференциация зарплаты за различия в трудовых усилиях

Продолжение табл. 4.20

1	2	3	4
2.1. Доплаты за совместительство, руководство бригадой, за отсутствующего работника, отпуска и др.	-«-	-«-	-«-
2.2. Доплаты за выполнение общественных обязанностей	Оплата за работы не по профессии	-«-	Компенсация за неотработанное время
3. Поощрительные выплаты в соответствии с коллективным договором	Стимулирование эффективности и качества индивидуального и коллективного труда	-«-	Материальное стимулирование нерегламентированного (сверх нормы) труда, за её эффективность и качество
3.1. Выплаты, которые производят за счет фонда заработной платы:	Премии по действующей премиальной системе	-«-	-«-
3.1.1. Премии за основную деятельность	-«-	-«-	За повышение эффективности производства и труда
3.1.2. Премии и разовые выплаты за конкретные показатели	-«-	-«-	-«-
3.2. Выплаты, которые производят за счет фонда материального поощрения труда (из чистой прибыли)	-«-	-«-	-«-
3.2.1. Разовые выплаты за стаж работы	-«-	-«-	-«-
3.2.2. Разовые выплаты за трудовое соперничество	-«-	-«-	-«-
3.2.3. Неденжная или денежная помощь и подарки	-«-	-«-	-«-

Для расчета (Z_c) предлагаем следующую формулу:

$$Z_c = C_{pc} + D_n + K_b + \Pi_b \quad (4.14)$$

где C_{pc} – стоимость рабочей силы (воспроизводственный уровень минимальной заработной платы), грн.;

D_n – дифференцированные надбавки к минимальной тарифной ставке за отклонение от стандартов по показателям: качество, напряженность и условия труда, грн.;

K_b – компенсационные выплаты за отклонение от установленного режима труда, грн.;

Z_b – поощрительные выплаты за успешность и качество труда (сверх выполнения норм труда на 100 %).

Для определения общего фонда оплаты труда в соответствии с рассмотренной его структурой (ФОТ_{общ}) рекомендуется такая формула:

$$\text{ФОТ}_{\text{общ}} = \text{ФОТ}_{\text{оз}} + \text{ФОТ}_{\text{дз}} + \text{ФОТ}_{\text{пв}} \quad (4.15)$$

где $\text{ФОТ}_{\text{оз}}$ – фонд основной заработной платы, грн.;

$\text{ФОТ}_{\text{дз}}$ – фонд дополнительной заработной платы, грн.;

$\text{ФОТ}_{\text{пв}}$ – фонд поощрительных выплат, грн.

$\text{Ф}_{\text{онд}}$ основной заработной платы ($\text{ФОТ}_{\text{оз}}$) предлагаем рассчитывать по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оз}} = Z_{n,\text{min}} \times \bar{K}_i \times \bar{K}_y \times \bar{K}_k \times 12 \times \text{Ч}_i, \quad (4.16)$$

где $Z_{n,\text{min}}$ – минимальная заработная плата одного человека, которая должна устанавливаться государством исходя из научно обоснованных физиологических и социальных потребностей работников на месяц, грн.;

\bar{K}_i – средний коэффициент прироста минимальной зарплат за интенсивность труда (устанавливается по формам заработной платы);

\bar{K}_y – средний коэффициент прироста минимальной зарплат за условия труда (устанавливается к минимальной тарифной ставке);

\bar{K}_k – средний коэффициент прироста минимальной зарплат за профессиональный уровень работника (по тарифному коэффициенту).

Средний уровень надбавок к минимальной зарплате за интенсивность, условия и качество труда зависит от доли каждой соответствующей группы работников в общей их численности. Поэтому на предприятиях могут быть установлены средние коэффициенты таких надбавок, использование которых будет облегчать соответствующие расчеты и учет.

$$\text{ФОТ}_{\text{дз}} = \sum_{i=1}^n (D_{zi} \times \text{Ч}_i) \times 12, \quad (4.17)$$

где D_{zi} – запланированные средние (в основном – компенсационные) доплаты за отдельные их виды (за совместительство, руководство бригадой, отсутствующего работника, отпуска, выполнение общественных обязанностей и др.) с учетом фактических ежемесячных выплат предыдущего года, грн.

$$\text{ФОТ}_{\text{пв}} = \sum_{i=1}^n (Z_{\text{вн}} \times \text{Ч}_i) \times 12, \quad (4.18)$$

где $Z_{\text{вн}}$ – поощрительные выплаты за счет себестоимости продукции или фонда материального поощрения из чистой прибыли в соответствии с существующим положением по премированию и поощрительные выплаты относительно определенных групп работающих, грн.

1. Следовательно, исходя из приведенной выше модели структуры ФОТ и методов обоснования его уровня, можно утверждать, что первая часть структуры ФОТ, которая предусматривает регламентирование основной зарплаты, основывается на нормативной основе тарифной системы, а дополнительная зарплата и поощрительные выплаты формируются свободно, потому ставить вопрос о нормировании всей структуры ФОТ неправомерно.

Достаточным является анализ тенденций развития методов стимулирования труда и соответствия их результата порогу социальной ощутимости поощрительных выплат для наемных работников и их семей, а также обеспечению необходимой эффективности затрат на оплату труда со стороны работодателя.

2. Основным и наиболее проблемным вопросом методологии обоснования структуры ФОТ является регламентирование прожиточного минимума и минимальной зарплаты, обеспечения её воспроизводственного уровня, позволяющего удовлетворять основные физиологические и социальные потребности работников и их семей. В частности, воспроизводственный уровень минимальной заработной платы в составе основного заработка ($Z_{\text{вм}}$) может быть выражен равенством:

$$Z_{\text{вм}} = \Pi_{\text{м}} \times K_{\text{п}} \geq M_3 = C_{\text{ч.к.}}, \quad (4.19)$$

где $\Pi_{\text{м}}$ – прожиточный минимум, тыс. грн.;

$K_{\text{п}}$ – коэффициент гарантированного повышения заработной платы;

M_3 – минимальная заработная плата, тыс. грн.;

$C_{\text{ч.к.}}$ – стоимость человеческого капитала, обеспечивающая удовлетворение основных физиологических и социальных потребностей работающих и их семей, тыс. грн.

Обоснование уровня минимальной заработной платы как основного элемента структуры фонда оплаты труда в составе основной заработной платы целесообразно проводить в два этапа: сначала устанавливать её базовый уровень ($M_{3.б.}$), который затем ежегодно корректировать и пересматривать на перспективный период.

Базовый уровень минимальной заработной платы может быть установлен по следующей предлагаемой нами формуле:

$$M_{3.б.} = \sum_{i=1}^n q_i \times \Pi_{6.i} \quad (4.20)$$

где n – количество видов потребительных стоимостей, составляющих физиологические и социальные потребности людей;

q_i – физиологически и социально обоснованные нормы душевого потребления i -тых жизненно необходимых продуктов питания, домашнего обихода, услуг (в натуральных единицах измерения);

$C_{б,i}$ – базовые цены на отдельные виды продуктов питания, предметов домашнего обихода и услуг, грн.

Величина минимальной заработной платы на перспективный период ($M_{з.п.}$) в годовом исчислении может быть установлена по следующей предлагаемой нами формуле:

$$M_{з.п.} = M_{б.з.} \times I_{пцi} \times 12, \quad (4.21)$$

где $I_{пцi}$ – индекс потребительских цен в i -м году.

С использованием предложенных методов нами проведен расчет фактического и предполагаемого индекса роста минимальной заработной платы в Украине в 2010-2012 гг. по сравнению с уровнем анализируемого показателя в 2009 г. (табл. 4.21).

Таблица 4.21

Уровень фактического и предполагаемого индекса роста минимальной заработной платы в Украине в 2010-2012 гг. по сравнению с уровнем 2009 г.

Год	Уровень повышения по годам, %	
	фактически	по расчету
2009	-	-
2010	23,9	165,9
2011	34,9	199,8
2012	52,4	204,8

Источник: разработано автором.

Показатели табл. 4.21 свидетельствуют о том, что при пересмотре уровня минимальной заработной платы государство ориентируется в основном на экономические возможности бюджета.

Определение уровня минимальной заработной платы, исходя из интуитивно или экспертным путем установленных нормативов структурированной величины фонда оплаты труда также неправомерно, так как нормируемая часть структуры ФОТ должна определяться по уровню минимальной заработной платы, эквивалентной стоимости рабочей силы, а точнее – стоимости человеческого капитала. Сошлемся на высказывание профессора В. Д. Роика, который считает, что для выравнивания диспропорций в системе заработной платы и социального страхования в среднесрочной перспективе минимальную зарплату в России надо довести до 60% в структуре средней заработной платы [27, с. 78]. Не оспаривая конкретные цифры уровней указанных показателей, в реальной жизни в России они уже изменились, но основную идею автора трудно опровергнуть, ибо действительно показатель доли минимальной заработной платы в среднем уровне оплаты труда отражает состояние дифференциации доходов в обществе и в структуризации фондов оплаты труда хозяйствующих субъек-

тов. Так, если принять 60 % за норматив, то, например, в ПАО «НКМЗ», при средней заработной плате в 2012 г. 4123 грн./мес. уровень минимальной зарплаты должен был составить 2474 грн./мес. ($4123 \times 60 / 100$). При минимальной заработной плате в Украине в 2012 г. на уровне 1134 грн., её повышение до воспроизводственного уровня должно составить 118,2 % ($2474 / 1134 \times 100 - 100$), в то время, как согласно закону Украины «О госбюджете» с первого декабря в 2013 г. установлена минимальная зарплата на уровне 1218 грн. То есть, её повышение составило только 7,4 %.

Поэтому, понятно, что уровень минимальной заработной платы в Украине устанавливается с учетом дефицита госбюджета и это вынужденная мера, которая, между прочим, отвечает юридическому Закону Украины об оплате труда, принятому Верховным Советом Украины в 1995 г.

Но с точки зрения экономической науки такой метод не отвечает требованиям объективного экономического закона оплаты труда в современном обществе, который обоснован и сформулирован в нашей публикации [28]. Закон требует установления минимального уровня оплаты труда, эквивалентного стоимости рабочей силы, которая составляет долю воспроизводственного уровня человеческого капитала.

Следовательно, при условии формирования минимальной зарплаты на воспроизводственном уровне, необходимость во многих надбавках и доплатах отпадет, а расчеты ФОТ будут упрощены. Поэтому, обязанностью украинского государства в настоящее время становится не только регламентирование минимального предела ее уровня, который контролируется порогом социальной оскутительности рабочей силы, но и нормирование верхнего предела оплаты труда, в составе которого формируется средняя зарплата.

Отсюда решение проблемы регулирования доходов бизнеса на личное потребление лежит в плоскости его дифференцированного налогообложения, средства от которого возможно целенаправленно использовать для выравнивания жизненного уровня самого бедного населения, то есть для повышения минимальной заработной платы. Безусловно, формированию нового механизма проявления социально-общественных распределительных отношений между трудом и собственностью, доходами наемных работников и бизнеса мешает наличие коррупционной системы, но ее искоренение является отделенной функцией взаимодействия государственной власти и общества.

Средняя зарплата в пределах диапазона (Z_c) колеблется в зависимости от экономических и производственных условий на уровне воспроизводственного этапа человеческого капитала личности. Поэтому теоретически уровень средней зарплаты находится в пределах разницы между максимальным (Z_{max}) и минимальным (Z_{min}) ее уровнем, а именно:

$$Z_c = Z_{max} \div Z_{min} \quad (4.22)$$

Отсюда становится понятным, что функция регулирования средней зарплаты в пределах нормируемого ее диапазона должна остаться компетенцией хозяйствующих субъектов.

Следовательно, категория порога социальной оскутительности оплаты труда для работников и их семейств в украинской действительности может играть существенную роль в регулировании и дифференциации уровня оплаты труда, в частности, минимальной, максимальной и средней. Величина этой категории определяется как минимальный предел материальных выплат, ниже которых исчезают мотивы к сверхнормативному труду. Принцип её установления в Украине с ориентацией на дефицит бюджета устарел, так как её уровень формируется в производственной сфере, поэтому и минимальная зарплата должна устанавливаться на уровне научно обоснованных необходимых физиологических и социальных потребностей на воспроизводственном уровне, эквивалентном стоимости рабочей силы. Критерием оценки минимальной зарплаты становится порог социальной её оскутительности. Поскольку этот критерий применим также для оценки минимального уровня поощрительных выплат в структуре фонда оплаты труда, то его использование приводит к необходимости совершенствования структуры ФОТ, методов расчета ее элементов. Отсюда возникает необходимость регламентирования со стороны государства диапазона уровней зарплаты, а в пределах диапазона функцию регулирования средней заработной платы целесообразно сохранить за хозяйствующими субъектами.

Таким образом, практическое использование предложенных методов позволяет приводить устанавливаемый уровень минимальной заработной платы в соответствие с нормой душевого потребления продуктов питания, домашнего обихода и услуг, т.е. с научно обоснованной потребностью работающих и их семей, что позволяет формировать структуру ФОТ предприятий с учетом воспроизводственной и стимулирующей функции заработной платы, а также будет способствовать улучшению существующего механизма управления оплатой труда в государстве.

ВЫВОДЫ

Как явствует из проведенного анализа, оплата наемного труда в коллективном производстве является в структуре трудового потенциала не только количественным выразителем меры общественных отношений, но и в значительной степени способом их формирования. Её сущность и формы выражения определяются господствующей идеологией общества, его экономикой и соответствующим экономическим законом в существующей или зарождающейся новой экономической формации. И, если исходить из задекларированного Украиной в момент образования её государственности основного юридического Закона (Конституции Украины) о построении демократического общества с социально ориентированной рыночной экономикой, то сущность заработной платы можно было бы сформулировать как: «Установленная по трудовому договору ставка наемному работнику, уровень которой диктуется условиями рынка труда: стоимостью человеческого капитала, условиями найма, спросом, предложением и конкуренцией, уровнем квалификации и специализации работника, системами стимулирования и успешностью самого труда» [28].

Условием, в рамках которого функционирует категория оплаты труда, является, с одной стороны, наличие экономических возможностей хозяйствующих субъектов, т.е. их экономического потенциала, устанавливая определенный её уровень, с другой стороны, порог социальной оскутмости уровня оплаты труда, под которым следует понимать уровень, эквивалентный стоимости человеческого капитала или уровень выплат, ниже которых у работника исчезает интерес увеличивать затраты труда, выше установленных нормой.

Отсюда, применительно к этим условиям и условиям социально ориентированной рыночной экономики, сущность объективного экономического закона оплаты труда можно было бы раскрыть как: «Равновесие между экономическим потенциалом хозяйствующего субъекта и порогом социальной оскутмости уровня оплаты труда для работающих и их семей (принцип весов), центром которого или точкой опоры является стоимость человеческого капитала» [28].

В тоже время практика организации оплаты труда в Украине, которая регламентируется юридическим Законом об оплате труда, принятым Верховным Советом Украины в 1995 г. с последующими изменениями, не отвечает требованиям объективного экономического закона «Оплаты труда», что выражается в следующих её проявлениях:

- в Украине установился низкий уровень производительности и оплаты труда, размер которых в развитых странах превышает уровень в Украине соответственно в 7 и 12 раз;
- особенно низким является уровень минимальной заработной платы, который устанавливается государством с учетом дефицита госбюджета без учета стоимости рабочей силы. Расчеты показали, что при определении минимальной зарплаты и прожиточного минимума не учитываются нормы психофизиологических и социальных потребностей населения, они не разрабатываются и не пересматриваются;
- доля заработной платы во внутреннем валовом продукте на разных объектах наблюдения колеблется в пределах 6-20 %, в то время как в развитых странах она составляет 50-70 %;

- высока полярность заработной платы. Если в США разница между зарплатой низкооплачиваемых рабочих и топ-менеджеров составляет 800 раз, то в Украине такие данные не публикуются, из-за чего полярность невозможно установить;
- исследования в области оплаты труда если и проводятся отдельными учеными, то бессистемно и не координируются;
- механизм государственного управления оплатой труда отсутствует;
- нуждается в совершенствовании структура фонда заработной платы. Имеются также другие недостатки в организации и управлении оплатой труда.

Поэтому в Украине назрела реформа оплаты труда. Исследования позволили выявить следующие её основные направления:

1. Ввести в практику пересмотра минимальной заработной платы способ установления её уровня в зависимости от научно обоснованных нормативов психофизиологических и социальных потребностей работающих и их семей, отказавшись от остаточного принципа, ориентированного на дефицит государственного бюджета. Ввести эту меру в ранг чрезвычайной государственной важности, для чего привлечь к разработкам методов и нормативов наличный научный потенциал страны.

Возникает необходимость одновременно установить типовую структуру фонда оплаты труда, в которой выделить в составе основной зарплаты в качестве её основного элемента минимальную зарплату. При установлении минимальной зарплаты на уровне, эквивалентном стоимости рабочей силы, отпадает необходимость в ряде компенсационных и стимулирующих надбавок, что приведет к упрощению структуры ФОТ, повышению её социально-экономической роли в сфере производства и общественных отношений.

Использование раскрытых в монографии результатов научных разработок по методике формирования минимальной заработной платы и структуризации ФОТ будет способствовать выработке направлений реформирования системы организации и управления оплатой труда, улучшению социально-экономического климата в государстве.

2. Формирование механизма управления заработной платой на научной основе с учетом требований объективного экономического закона оплаты труда позволит устранить эксплуататорский характер заработной платы, что будет способствовать гармонизации общественных производственных отношений в стране и регионах, устранению отмеченных выше недостатков в организации оплаты труда, обеспечению достойного труда и качества жизни населения.

3. Использование разработанных в монографии научных положений по обоснованию уровня средней заработной платы в зависимости от экономического потенциала хозяйствующих субъектов и порога социальной осознанности её уровня для наемных работников и их семей направлено на справедливую дифференциацию уровня оплаты, на установление баланса между мерой труда и потребления, на стимулирование высокоэффективного труда, на нейтрализацию накопительского эгоизма работодателей, на регулирование производственного и личного потребления в разумных пределах, ведущего в конечном итоге к процветанию украинской нации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Волгин Н. Заработная плата – цена труда или рабочей силы? / Н. А. Волгин // Человек и труд, 1999. – № 9. – С. 66-67.
2. Рофе А. И. Теоретические основы экономики и социологии труда : Учебник для ВУЗов / А. И. Рофе, А. Л. Жуков. – М. :МИК, 1999. – 480 с.
3. Осипов Ю. М. Теория хозяйства / Ю. М. Осипов. – М. Юрист, 1995. Т. 1. – 521 с.
4. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : Учебник / Б. М. Генкин. – 8-ое изд., пересмотр. и доп. – М. :Норма, 2009. – 464 с.
5. Маркс К., Энгельс Ф. Соч. 2-ое изд., т. 25, ч.2. – С. 456.
6. Ковалев В. Н. Измерение человеческого капитала (аспекты теории и практики) / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Труд в XXI веке : Сборник материалов международной научно-практической конференции (20-22 апреля 2011г., г. Москва). Том 1. – Тверь. Издательство СФК-офис. 2011. – С.88-94.
7. Ковалев В. Н. Человеческий капитал как стоимостная субстанция трудового капитала / В. Н. Ковалев // Капитализация предприятий: теория и практика : Моногр. / Под ред. д.э.н., проф. И. П. Булеева, д.э.н., проф. Н. Е. Брюховецкой; НАН Украины, Ин-т экономики пром.-сти; ДонуЭП. – Донецк, 2011. – С. 297-310.
8. Эрхард Л. Благосостояние для всех / Л. Эрхард. – М. :Начала-Пресс, 1991. – 332 с.
9. Кудрявцев А. С. Экономика труда. Учебн. пособие / А. С. Кудрявцев, И. А. Лясников, Л. А. Костин и др. – М. :Профиздат, 1957. – 476 с.
10. Закон Украины «Об оплате труда» от 24.03.1995г. № 108/95 – ВР / Ведомости Верховного Совета Украины, 1995. – №17. – С. 121.
11. Белопольский Н. Г. Управление машиностроительным предприятием на основе совершенствования механизма корпоративного контроля и внутреннего аудита. [Монография] / Н. Г. Белопольский и др. – Донецк: Восточный издательский дом. – 2010. – 184 с.
12. Колот А. М. Наука о труде и социальнотрудовых отношениях : становление, начала теоретико-методологического обновления / А. М. Колот // Формирование рыночной экономики : Сб. науч. тр. – Спец. вып. Труд в XXI веке: новейшие тенденции, социальное измерение, инновационное развитие: в 2 т. – Т.1. – К.:КНЕУ. – 2012. – С. 15-35.
13. Україна у цифрах 2011. Статистичний збірник, Київ : Державна служба статистики України. – 2012. – С. 237.
14. Колот А. М. Социально-трудовая сфера: состояние отношений, новые вызовы, тенденции развития : Монография / А. М. Колот. – К. : КНЕУ. – 2010. – 251 с.
15. Милгром П. Экономика, организация и менеджмент в 2 т. – Т. II / П. Милгром, Дж. Робертс. – СПб. : Экономическая школа. – 1999. – 348 с.
16. Статистический ежегодник Донецкой области. – Донецк: Главное управление статистики в Донецкой области. – 2012. – 502 с.
17. Ковальов В. М. Роль нормування праці в оцінці людського капіталу в структурі трудового потенціалу / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва, В. О. Фролов // Аналітично-інформаційний журнал «Схід». – 2012. – № 2 (116). – С. 25-29.
18. Ковалев В. Н. Проблемы оптимизации соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, В. А. Фролов // Вестник Донбасской государственной машиностроительной академии. – № 2 (12), 2008. – С. 121-125.
19. Основные показатели деятельности предприятий-субъектов ведения хозяйства за видами экономической деятельности 1998-2012 г. – Режим доступа : <http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/2010-2011/fin/opdp/opdpu/opdp09u.htm/opdp10u.htm>
20. Статистический ежегодник Донецкой области за 2011 г. Главное управление статистики в Донецкой области. Донецк: 2012. – 502 с

21. Ковальов В. М. Залежність рівня оплати праці від соціально-економічних параметрів на промислових підприємствах / В. М. Ковальов, В. О. Фролов // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. Зб. наук. пр. – К.: КНЕУ. – № 1(5), 2013. – С. 38-46.
22. Ковалев В. Н. Проблемы обеспечения воспроизводственного уровня минимальной заработной платы в Украине / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, С. Н. Лысенко // Інноваційно-інвестиційні, ресурсні та управлінські складові розвитку підприємств – учасників інтеграційних об'єднань: Міжнародна колективна монографія / Під заг. ред. К. Ф. Ковальчука. – Донецьк: ЛАНДОН-XXI, 2013. – С. 411-426.
23. Бессонова Т. В. Социально-трудовые отношения на предприятиях в условиях экономического реформирования / Т. В. Бессонова // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: Збірник матеріалів регіональної науково-практичної конференції. – Красноармійськ: КП ДонНТУ, 2009. – С. 20-22.
24. Лисенко С. М. Методологічні проблеми визначення життєвого рівня населення на регіональному рівні / С. М. Лисенко // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: Зб. матеріалів регіональної науково-практичної конференції – Красноармійськ: КП ДонНТУ, 2009. – С. 53-62.
25. Антонюк В. П. Методические подходы к определению потребительских бюджетов регионов / В. П. Антонюк, Г. И. Рыбникова, В. Н. Савенко. – Препринт / ИЭП НАН Украины, Донецк, 1994. – 90 с.
26. Бурлуцький С. В. Соціальна підтримка домогосподарств: теорія і практика: монографія / С. В. Бурлуцький; наук. ред. В. М. Василенко; НАН України. Ін-т економіко-правових досліджень. – Донецьк: Вид-во «Ноулдж» (Донецьке відділення), 2012. – 364 с.
27. Роик В. Д. Достойный труд и социальная защита: моральный и социальный аспекты / В. Д. Роик // Достойный труд – высшая цель жизненная необходимость. Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в XXI веке / Под ред. проф. Р. П. Колосовой. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005. – 422 с.
28. Ковальов В. М. Економічний закон оплати праці і його використання в господарській практиці України / В. М. Ковальов // Формування ринкових відносин в Україні : Зб. наук. пр. Вип. 9 (136). – К.: НДЕІ, 2012. – С. 174-182.
29. Волков О.И. Экономика предприятия: курс лекций / О. И. Волков, В. К. Складенко. – М.: ИНФРА, 2002. – 280 с.
30. Долинина Т. Н. Внутрифирменная политика оплаты труда: экономическое обоснование / Т. Н. Долинина. – Минск: Изд-во Гревцов, 2008. – 320 с.
31. Еськов А. Л. Мотивационный механизм в системе производственного менеджмента: проблемы и решения: монография / А. Л. Еськов. – Донецк: НАН Украины; Ин-т экономики пром-сти, 2005. – 390 с.
32. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: Організація та удосконалення. – К.: Фірма «Праця», 1997, – 192 с.
33. Мазин А. Л. Экономика труда: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда / А. Л. Мазин. [2-е изд., перераб. и доп.]. – М.: ЮНИТИ-Дана. 2007. – 575 с.
34. Волгин Н. А. Социальные факторы и резервы экономического роста / Н. А. Волгин // Достойный труд – высшая цель и жизненная необходимость – Доклады и тезисы докладов Круглого стола «Достойный труд в XXI веке / Под ред. проф. Р.П. Колосовой. – М.: Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2005. – С. 83-97.
35. Ковалев В. Определяющая роль экономического закона оплаты труда в формировании распределительных отношений в Украине / В. Ковалев, Е. Атаева // Вісник економічної науки України (науковий журнал), 2013. – № 2 (24). – С. 62-65.

Авторские публикации по проблемам оплаты труда

1. Ковалев В. Н. Влияние порога социальной осознанности поощрительных выплат за успешность труда / В. Н. Ковалев, В. А. Фролов, Е. Н. Шевченко // *Економіка промисловості* (Науково-практичний журнал). – ІЕП НАН України, 2009. – С. 199-205.
2. Ковальов В. М. Передумови формування механізму управління оплатою праці в Україні / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва // *Формування ринкових відносин в Україні* : Зб. наук. праць. – Вип. 5 (144). – К.: НДЕІ, 2013. – С. 209-217.
3. Ковалев В. Н. Определяющая роль экономического закона оплаты труда в формировании распределительных отношений в Украине / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // *Вісник економічної науки України* (науковий журнал). – № 2 (24), 2013. – С. 62-65.
4. Ковалев В. Н. Формирование воспроизводственной и стимулирующей части фонда оплаты труда на основе его структуризации / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, Е. Н. Шевченко // *International Journal Theoretical & Applied Science*. – № 2 (10), Volume 2, 2014. – С. 146-152.
5. Ковалев В. Н. Проблемы оптимизации соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, В. А. Фролов // *Вестник Донбасской государственной машиностроительной академии*. – № 2 (12), 2008. – С. 121-125.
6. Ковальов В. М. Залежність рівня оплати праці від соціально-економічних параметрів на промислових підприємствах / В. М. Ковальов, В. О. Фролов // *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. Зб. наук. пр. – К.: КНЕУ. – № 1(5), 2013. – С. 38-46.
7. Ковалев В. Н. Проблемы обеспечения воспроизводственного уровня минимальной заработной платы в Украине / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, С. Н. Лысенко // *Інноваційно-інвестиційні, ресурсні та управлінські складові розвитку підприємств – учасників інтеграційних об'єднань: Міжнародна колективна монографія* / Під заг. ред. К. Ф. Ковальчука. – Донецьк: ЛАНДОН-XXI, 2013. – С. 411-426.
8. Ковальов В. М. Економічний закон оплати праці і його використання в господарській практиці України / В. М. Ковальов // *Формування ринкових відносин в Україні* : Зб. наук. пр. Вип. 9 (136). – К.: НДЕІ, 2012. – С. 174-182.

5 МЕТОДЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ, МОТИВАЦИЕЙ И СТИМУЛИРОВАНИЕМ ТРУДА

5.1 Механизм экономического управления персоналом предприятий

Как выявлено экономической наукой и практикой, в формировании и развитии общественных отношений важную роль играет не только рациональное управление оплатой труда наемных работников, персонала предприятия, но и экономическое управление его деятельностью. Именно в сочетании управления и мотивации персонала реализуется социальный и экономический результат и интересы работников и работодателей, выражаемых, с одной стороны, в стимулировании успешности труда (в интересах персонала), с другой стороны, достижении производственной эффективности (в интересах работодателей).

Из экономической теории и практики управления предприятиями и персоналом известны следующие основные его функции: организация, планирование, мотивация и контроль. А функции и цели управления, как известно, порождают методы управления, среди которых можно выделить методы, выражающие интересы наемных работников, и методы, выражающие интересы собственников средств производства. К методам, выражающим интересы наемного труда можно отнести методы его мотивации.

Разработке теоретических основ анализа мотивационного процесса посвятили свои исследования такие зарубежные и отечественные ученые-экономисты как М. Мескон, Ф. Тейлор, А. Маслоу, Р. Оуэн, В. Кнорринг, В. Адамчук, Ю. Кокин, О. Виханский, А. Егоршин, Р. Яковлев, Б. Генкин, А. Еськов, А. Колот, Е. Гришнова, А. Калина.

В работах этих и других ученых раскрыты теоретические основы управления производством и оплатой труда, определены направления развития новых форм оплаты и стимулирования труда, применения бестарифных форм начисления заработка, контрактных и паевых распределений фонда оплаты труда между исполнителями в зависимости от их личного вклада в коллективные производственные результаты предприятия и др. Но возникает потребность в формировании такого мотивационного механизма, который бы основывался на критериях оптимизации экономического эффекта работодателя от поощрительных выплат и уровня их социальной осознанности для работников и их семей, в сочетании с рациональной системой управления предприятиями и персоналом.

Как свидетельствует анализ литературных источников, единство взглядов на сущность мотивационного процесса у разных авторов отсутствует. Так, по мнению О. Виханского: «Мотивация – это совокупность внутренних и внешних сил движения, которые побуждают человека к деятельности, устанавливают пределы и формы деятельности и придают этой деятельности направление, которое ориентируется на достижение определенных целей» [1, с. 144]. А. Егоршин считает, что: «Мотивация – это процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей» [4, с. 457]. В исследованиях Б. Генкина определено, что «Мотивация – это действие на поведение человека для достижения личных, групповых и общественных целей» [2, с. 133]. М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури акцентируют внимание на том, что «Мотива-

ция – это процесс стимулирования себя и других к деятельности, которая направлена на достижение индивидуальных и общих целей организации» [8, с. 761]. Поэтому возникает потребность уточнить определение понятия мотивации, в которой была бы выражена зависимость процесса мотивации и управления, а также интересов и целей. При этом важно обосновать критерии и методы оценки качества мотивационного механизма стимулирования труда в структуре системы управления предприятиями и персоналом на макро- и микроуровнях.

С учетом этих задач, сущность мотивации можно определить как процесс управления трудом и вознаграждением персонала через систему экономических и моральных рычагов для достижения необходимых трудовых и производственных результатов, соответствующих личным и коллективным интересам и потребностям человека и общества.

Из такого понимания сущности мотивационного процесса становится очевидным, что формирование системы управления предприятиями и персоналом должно основываться на достижении стратегических целей предприятий и общества. Поэтому и мотивационный механизм и система методов управления имеют один объект действия – персонал. В частности, система управления также основывается на достижении целей разных уровней управления, в первую очередь, стратегических. То есть, система методов управления в лице руководителя предприятия сориентирована на достижение цели организации: достижение максимальной выработки с минимальными затратами. В этом направлении мотивационный механизм направлен на производственный результат, который отвечает корпоративным и коллективным интересам предприятия и личным жизненным интересам каждого работника, которые он может удовлетворить в результате трудовой деятельности. Из сказанного выше вытекает тот вывод, что мотивационный механизм стоит рассматривать не как отдельную функцию управления, а в совокупности с методами управления с целью поиска общих зон влияния на позитивные результаты работы работника. Такое сочетание системы, которая управляет, и системы, которой управляют, позволяет достичь синергического эффекта. В подтверждение этим теоретическим принципам может быть предложена следующая принципиальная схема взаимосвязи мотивационного механизма с системой методов управления в процессе воздействия на персонал (рис. 5.1).

Из рис. 5.1 видно, что мотивационный механизм непосредственно связан с экономическими методами управления, поскольку эффективность их использования, прежде всего, отражается на основных показателях деятельности предприятия. Стимулы же морального поощрения тесно связаны с психологическими методами управления.

Как известно из экономической литературы и практики, мотивацию деятельности персонала используют в качестве средства повышения производительности труда. В частности, по мнению В. Кнорринга, который считает что «...работу нужно организовывать так, чтобы она приносила человеку радость и удовольствие. И только, как следствие реализации этого постулата, будет достигнута высокая производительность труда, эффективность деятельности и роста доходов предприятия» [7, с. 55].

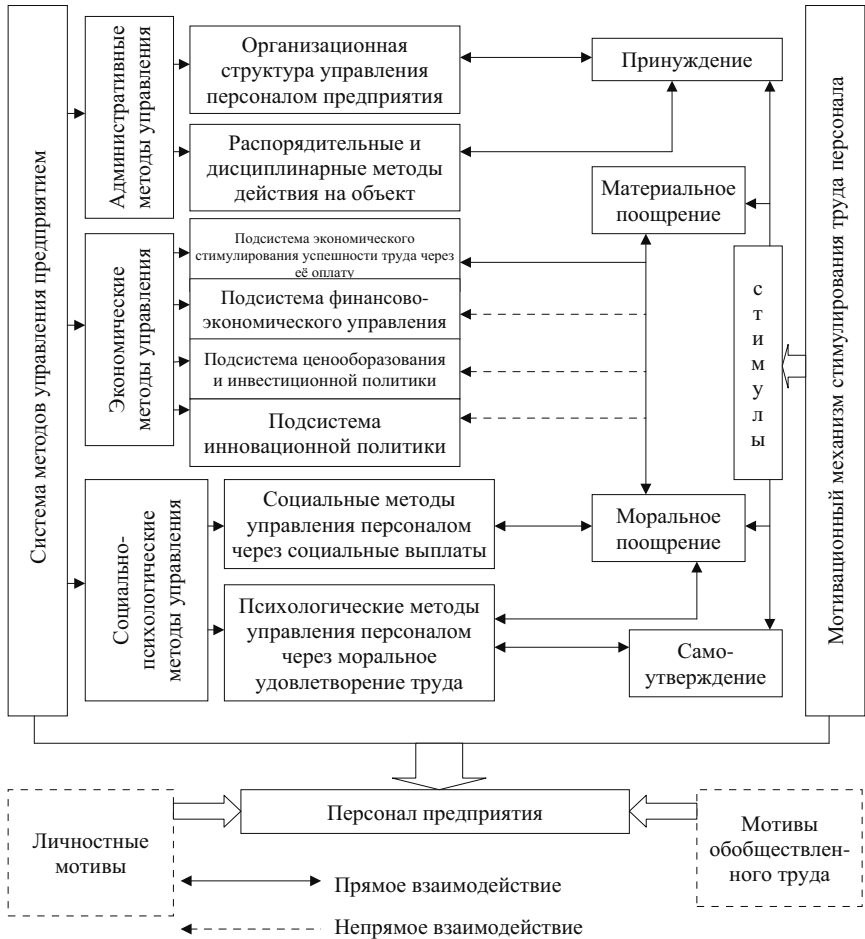


Рис. 5.1. Принципиальная схема взаимосвязи мотивационного механизма с системой методов управления в процессе воздействия на персонал [10]

Отмеченное подчеркивает необходимость исследования эффективности системы методов управления вместе с мотивационным механизмом.

Как было отмечено выше, наибольшая связь с мотивационным механизмом проявляется в подсистеме стимулирования успешности труда системы экономических методов управления. Поэтому, прежде всего, необходимо определять эффективность функционирования именно этой подсистемы. Для оценки такой эффективности можно воспользоваться методом расчета интегральной оценки потенциала многомерного динамического объекта, которые предложил М. В. Шаланов [9].

Из схемы рис. 5.1 видно, что система экономических методов управления содержит методы экономического стимулирования успешности труда через ее оплату, методы финансово-экономического управления, методы ценообразования, инвестиционной и инновационной политики. Каждая подсистема характеризуется показателями эффективности ее функционирования, на основании которых рассчитывается интегральный показатель эффективности функционирования анализируемой подсистемы. При исследовании взаимосвязи мотивационного механизма с методами управления рассчитывается интегральный показатель эффективности использования мотивационного механизма, который объединяет такие условные обозначения переменных показателей:

X11 – индекс производительности труда;

X21 – индекс среднемесячной заработной платы;

X31 – зарплатоотдача, грн./грн.;

X41 – соотношение темпов роста заработной платы на 1 % роста производительности труда.

Стоит отметить, что показатель зарплатоотдачи $Z_{отдача}$ рассчитан не по традиционной методике, как отношение объема реализованной продукции к фонду оплаты труда персонала, а по формуле, которая предложена нами ранее:

$$Z_{отдача} = \frac{\text{Объем реализованной продукции}-\text{Фонд оплаты труда}}{\text{Фонд оплаты труда}} \quad (5.1)$$

Использование именно такого метода определения зарплатоотдачи является более оправданным по сравнению с общеизвестным методом, поскольку по традиционной методике расчета возникает двойной результат.

По интегральной оценке экономических методов стимулирования успешности труда, применено эталонное значение соотношения темпов роста заработной платы и производительности труда, метод расчета которого опубликован нами ранее [5, с. 75].

Проиллюстрируем метод интегральной оценки потенциала многомерного динамического объекта на макро- и микроуровнях.

Анализ на макроуровне проведен на основании данных Госкомстата Украины за 2006-2010 гг. [3]. Объектом исследования являются показатели стимулирования успешности труда в машиностроительной промышленности Украины, Донецкой области и машиностроительных предприятий ПрАО АМЗ «Вистек» и ПАО «СКМЗ».

Методикой предопределено определение потенциальной функции управления подсистемы экономического стимулирования успешности труда через ее оплату на макроуровне. Для отмеченных выше объектов исследования она имеет вид, представленный в табл. 5.1.

Где УМУ, УМДО, УВистек, УСКМЗ – потенциальные функции из подсистемы «Экономического стимулирования успешности труда через ее оплату» для отраслей промышленности Донецкой области, отрасли машиностроения Украины, ПрАО АМЗ «Вистек» и ПАО СКМЗ; Z11, Z21, Z31, Z41 – соответственно стандартизированные значения эталонных показателей X11, X21, X31, X41.

Таблица 5.1

Потенциальная функция управления подсистемы экономического стимулирования успешности труда через ее оплату на микро- и макроуровнях

Объект исследования	Потенциальная функция
Подсистема экономического стимулирования успешности труда на уровне:	
отрасли машиностроения Украины	$УМУ = 0,252Z_{11} + 0,441Z_{21} + 0,819Z_{31} + 0,266Z_{41}$
машиностроительной промышленности Донецкой области	$УМДО = 0,268Z_{11} + 0,611Z_{21} + 0,681Z_{31} + 0,302Z_{41}$
ПАО АМЗ «Вистек»	$УВистек = 0,278Z_{11} + 0,718Z_{21} + 0,328Z_{31} + 0,548Z_{41}$
ПАО «СКМЗ»	$УСКМЗ = 0,455Z_{11} + 0,699Z_{21} + 0,468Z_{31} + 0,291Z_{41}$

По результатам исследования установлено, что распределение приоритетов управления подсистемой «Экономического стимулирования успешности труда через ее оплату» на микро- и макроуровне имеет те особенности, что на макроуровне наибольшую часть в потенциальной функции подсистемы «Экономического стимулирования успешности труда через ее оплату» имеет показатель зарплатоотдачи, а на микроуровне – индекс среднемесячной заработной платы.

Обобщенная характеристика приоритетов управления показателями анализируемой подсистемы на микро- и макроуровнях приведена в таблице 5.2.

Таблица 5.2

Обобщенная характеристика приоритетов управления показателями подсистемы «Экономического стимулирования успешности труда через ее оплату» на микро- и макроуровнях

Объекты исследования	Распределение приоритетов управления по доле (%) в потенциальной функции			
	1 приоритет	2 приоритет	3 приоритет	4 приоритет
Отрасль машиностроения Украины	Зарплатоотдача (0,819)	Индекс среднемесячной заработной платы (0,441)	Соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда (0,266)	Индекс производительности труда (0,252)
Машиностроительная отрасль Донецкой области	Зарплатоотдача (0,681)	Индекс среднемесячной заработной платы (0,611)	Соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда (0,302)	Индекс производительности труда (0,268)
ПАО АМЗ «Вистек»	Индекс среднемесячной заработной платы (0,718)	Соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда (0,548)	Зарплатоотдача (0,328)	Индекс производительности труда (0,278)

Объекты исследования	Распределение приоритетов управления по доле (%) в потенциальной функции			
	1 приоритет	2 приоритет	3 приоритет	4 приоритет
ПАО «СКМЗ»	Индекс средне-месячной заработной платы (0,699)	Зарплатоотдача (0,468)	Индекс производительности труда (0,455)	Соотношение темпов роста заработной платы и производительности труда (0,291)

Для более наглядного представления интегральной оценки эффективности использования экономических методов управления в подсистеме «Экономического стимулирования успешности труда через ее оплату» на микро- и макроуровнях в динамике отражен её фазовый портрет в таблице 5.3.

Таблица 5.3

Интегральная оценка эффективности использования системы экономических методов управления в системе «Экономического стимулирования успешности труда через ее оплату» на микро- и макроуровнях

Год	ПрАО АМЗ «Вістек»	ПАО СКМЗ	Машиностроение Украины	Машиностроение Донецкой области
2006	56,03	65,38	58,56	73,67
2007	113,69	72,82	77,68	98,23
2008	82,89	80,24	77,18	103,80
2009	83,17	79,46	64,21	86,32
2010	91,52	85,25	66,17	96,52

Как свидетельствуют данные таблицы 5.3, в динамике интегральная оценка подсистемы «Экономического стимулирования успешности труда через ее оплату» приобретает положительное значение. Но в 2008-2009 годах на всех объектах исследования проявилась тенденция снижения интегрального показателя в динамике, что вызвано обострением финансово-экономического кризиса. В 2010 году на всех объектах исследования наблюдается незначительное увеличение комплексной оценки, но к потенциальному значению остается от 3,48 до 33,83 процента.

Исследованиями также установлено, что основными показателями оценки эффективности использования мотивационного механизма являются зарплатоотдача и часть средств на оплату труда в структуре реализованной продукции. Экономическая сущность анализа динамики изменения этих показателей проявляется в установленной зависимости между эффективностью поощрительных выплат по мотивационному механизму и порогом социальной осознанности поощрительных выплат для наемных работников и их семей. То есть, определение соотношения между экономическим потенциалом хозяйствующего субъекта (его возможностью обеспечивать

определенный уровень оплаты труда) и социальной удовлетворенностью персонала своим экономическим положением.

Достоверность анализа достигается установлением зависимости между анализируемыми показателями и выявлением степени связи между ними.

С этой целью проанализирована динамика части средств на оплату труда в структуре реализованной продукции и зарплатоотдачи на макроэкономическом уровне для машиностроительной отрасли Украины и Донецкой области, а также на микроуровне для ПрАО АМЗ «Вистек» и ПАО «СКМЗ» (рис. 5.2-5.5).



Рис. 5.2. Динамика изменения доли средств на оплату труда в структуре реализованной продукции и зарплатоотдаче машиностроительной отрасли Украины за 2006-2010 гг.

Украины за 2006-2010 гг.



Рис. 5.3. Динамика изменения доли средств на оплату труда в структуре реализованной продукции и зарплатоотдаче машиностроительной отрасли Донецкой области в 2006-2010 гг.

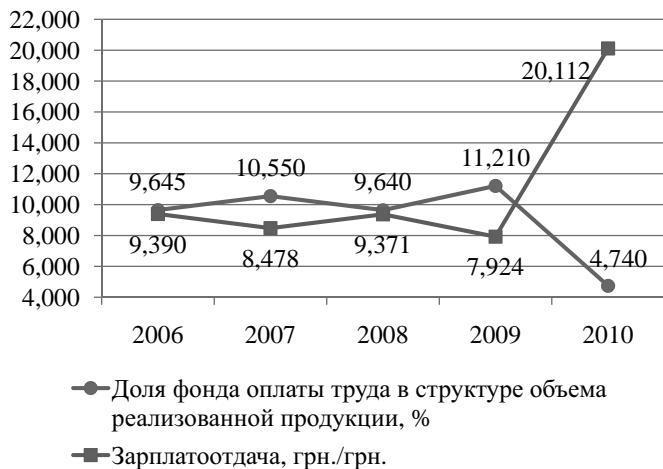


Рис. 5.4. Динамика изменения доли средств на оплату труда в структуре реализованной продукции и зарплатоотдачи на ПрАО АМЗ «Вистек» в 2006-2010 гг.

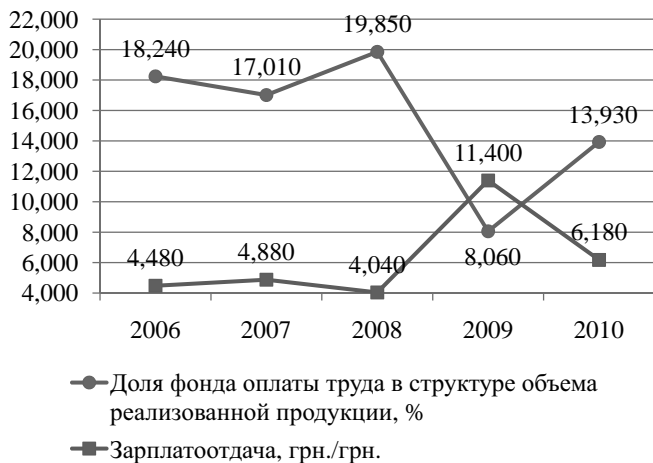


Рис. 5.5. Динамика изменения доли средств на оплату труда в структуре реализованной продукции и зарплатоотдачи на ПАО «СКМЗ» в 2006-2010 гг.

Как свидетельствуют данные рис. 5.2-5.5, в отраслях машиностроения на уровнях государства и региона наблюдается обратная зависимость между размером доли фонда оплаты труда в структуре реализованной продукции и зарплатоотдачей.

Анализ динамики доли средств на оплату труда в структуре реализованной продукции и зарплатоотдачи для ПрАО АМЗ «Вистек» и ПАО «СКМЗ» также свидетельствует о существовании обратной зависимости между размером части фонда оплаты труда в структуре реализованной продукции и зарплатоотдачей.

С целью обоснования существования функционально обратной зависимости между размером части фонда оплаты труда в структуре реализованной продукции и зарплатоотдачей на микро- и макроуровнях, приведем результаты корреляционно-регрессионного анализа (таблица 5.4).

Таблица 5.4

Результаты корреляционно-регрессионного анализа зависимости зарплатоотдачи (у) от доли фонда оплаты труда в реализованной продукции (х) на микро- и макроуровне

Объект исследования	Уравнение регрессии	Коэффициент корреляции	Коэффициент детерминации
Машиностроительная отрасль Украины	$v = -0,548x + 13,88$	$r_{xy} = -0,997$	$R^2_{xy} = 0,994$
Машиностроительная отрасль Донецкой области	$v = -1,286x + 21,75$	$r_{xy} = -0,998$	$R^2_{xy} = 0,995$
ПрАО АМЗ «Вистек»	$v = -1,971x + 29,05$	$r_{xy} = -0,988$	$R^2_{xy} = 0,997$
ПАО «СКМЗ»	$v = -0,633x + 15,96$	$r_{xy} = -0,976$	$R^2_{xy} = 0,952$

На основании анализа результатов, приведенных в таблице 5.4, сделан вывод о существовании тесной обратной зависимости, близкой к функциональной, уровня зарплатоотдачи от доли фонда оплаты труда в реализованной продукции на макроуровне, о чем свидетельствует уровень коэффициента корреляции (-0,99). Значение коэффициента детерминации позволяет сделать вывод о том, что в машиностроительной отрасли Украины 99,4 %, а в Донецкой области 99,5 % вариации зарплатоотдачи объясняется изменением удельного веса средств на оплату труда в структуре реализованной продукции. Значение коэффициента детерминации позволяет сделать вывод, что на ПрАО «Артемковский машиностроительный завод «Вистек» 98,8 %, а на ПАО «Старокраматорский машиностроительный завод» 95,2 % вариации зарплатоотдачи объясняется изменением части средств на оплату труда в структуре объема реализованной продукции.

Таким образом, полученные результаты раскрывают существование взаимосвязей между интегральной оценкой эффективности экономического стимулирования успешности труда, как метода управления персоналом, и мотивационным механизмом через показатель зарплатоотдачи. Так, в потенциальных функциях на микро- и макроуровнях наибольшую часть занимает значение именно этого показателя. Зарплатоотдача является также одним из показателей эффективности функционирования мотивационного механизма, потому была исследована ее вариация в зависимости от изменения уровня средств на оплату труда в структуре реализованной продукции на микро- и макроуровнях. Проведенными исследованиями установлено, что между ними существует обратная связь, близкая к функциональной. То есть,

уровень зарплатоотдачи зависит не только от экономических факторов, но и от социальных. Поэтому разработка именно социально-экономической кадровой политики позволяет достичь удовлетворения интересов как работодателя так и персонала предприятия.

Практическое применение приведенных теоретических положений и принципиальной схемы взаимосвязи мотивационного механизма с системой методов управления в процессе действия на персонал позволяет руководителям предприятий не только улучшать существующий мотивационный механизм, но и повышать эффективность функционирования системы методов управления предприятием и персоналом, который вызывает эффект синергии.

Перспективами дальнейших исследований является выявление взаимосвязей между социально-психологическими методами управления предприятием с мотивационным механизмом, который дает возможность в дальнейшем количественно определять пропорции изменения уровня эффекта работодателей и уровня благосостояния наемных работников в соответствии с требованиями экономического Закона оплаты труда.

5.2 Формирование механизма стимулирования труда персонала

На разных этапах развития человечества мотивация к эффективному труду и управлению трудовыми ресурсами непосредственно на предприятиях являются определяющим фактором, который обеспечивает успешность производства и его конкурентоспособность. Именно по этим причинам на проблему эффективного использования персонала предприятий обращает внимание экономическая наука и практика. Поэтому и мотивация и управление трудом тесно связаны и взаимозависимые в производстве. Но в экономической теории они не всегда рассматриваются комплексно и системно, а по большей части мотивация труда раскрывается только как экономический метод управления персоналом, а ее сущность определяется по-разному с использованием ограниченного круга классификационных признаков.

В то же время рыночные условия экономики Украины побуждают рассматривать показатели и классификационные признаки формирования мотивации и управления персоналом в единстве, как систему.

Поэтому необходимо и соответствие мотивационной системы общепроизводственным интересам коллектива предприятия и личным интересам работника, что является основным принципом формирования мотивационного механизма. Этому способствует и использование в практике украинских предприятий зарубежного опыта по организации оплаты труда, что приводит к развитию форм заработной платы по пути ее корпоратизации, усиления коллективных интересов и потребностей, замены тарифных форм начисления заработка на бестарифные, контрактные, паевые. Именно в таком направлении развиваются новые формы и методы стимулирования труда, о чем пишут такие ученые, как А. М. Колот, А. С. Афонин, А. Л. Еськов, А. В. Ка-

лина, Н. А. Волгин, В. Ф. Андриенко, А. А. Волосский, Р. А. Яковлев и др. Исследования указанными авторами проводятся именно в направлении поиска новых моделей оплаты труда, которые ломают уравниловку и дают пространство развитию личной материальной заинтересованности в результатах как собственного, так и корпоративного труда.

Практика свидетельствует, что современный период небывалого развития информационных технологий накладывает свой отпечаток на используемые формы и методы управления персоналом непосредственно в сфере производства. Заметная роль в этом процессе отводится развитию мотивационного механизма, форм материального и морального поощрения к производительному труду на промышленных предприятиях, особенно на машиностроительных предприятиях, потому что в машиностроении как наиболее трудоемкой и материалоемкой отрасли, потребность в применении современных методов стимулирования успешности и качества труда наиболее злободневное. Именно в машиностроении важными становятся такие качества персонала, как профессиональная подготовка, конкурентоспособность и творческий подход к технологии, управлению производством.

Для формирования мотивационного механизма стимулирования деятельности работников машиностроительных предприятий важным является не только стимулирование труда наемных работников, но и эффективности бизнеса как источника поощрительных выплат. Иными словами, формирование мотивационного механизма должно основываться на принципах равновесия социально-экономических интересов наемного и собственнического труда, т.е. интересов персонала и работодателей. Такой научно-методологический подход, дает возможность сосредоточить внимание при формировании такого механизма на мотивах, целях, источниках, формах и методах удовлетворения потребностей персонала и бизнеса соответственно равновесия социально-экономических интересов наемного и собственнического труда.

Таким образом, указанные выше требования к мотивационному механизму стимулирования успешности труда персонала и бизнеса работодателей на промышленных предприятиях, могут обеспечить обоснование его структуры, разработанную нами совместно с Е. Н. Шевченко и доцентом Е. А. Атаевой (рис. 5.6).

Из схемы явствует, что важным элементом механизма мотивации и управления персоналом в рыночных условиях производства становятся показатели достижения эффективности систем стимулирования труда также для работодателя, которые определяются общей прибылью за вычетом поощрительных выплат.

Исходя из экономических интересов работодателя эффект определяется относительно затрат на персонал, к которым следует отнести заработную плату с социальными отчислениями, расходы на все виды социального страхования, социальные потребности и льготы, затраты на содержание социальной инфраструктуры, на учебу, повышение квалификации персонала, выплату дивидендов и др. Наиболее известным целесообразным к применению является метод определения эффективности систем поощрения персонала за труд в случае установления регламентированного уровня стимулирующих выплат в зависимости от показателя поощрения.

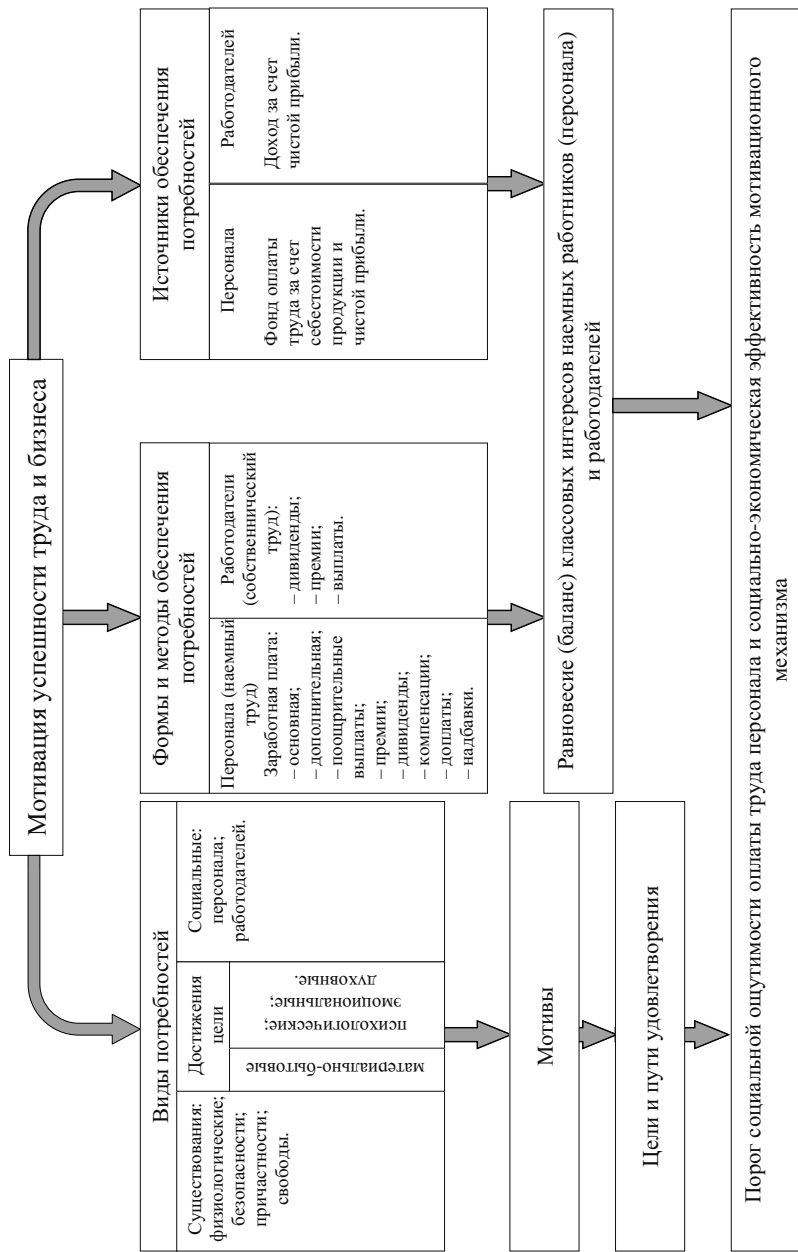


Рис. 5.6. Структура мотивационного механизма стимулирования успешности труда персонала и бизнеса работодателей промышленных предприятий

Исходя из отмеченных выше теоретических положений и определения сущности мотивационного механизма и персонала на рис. 5.7 предлагается схема классификации признаков мотивационного механизма персонала промышленного предприятия.

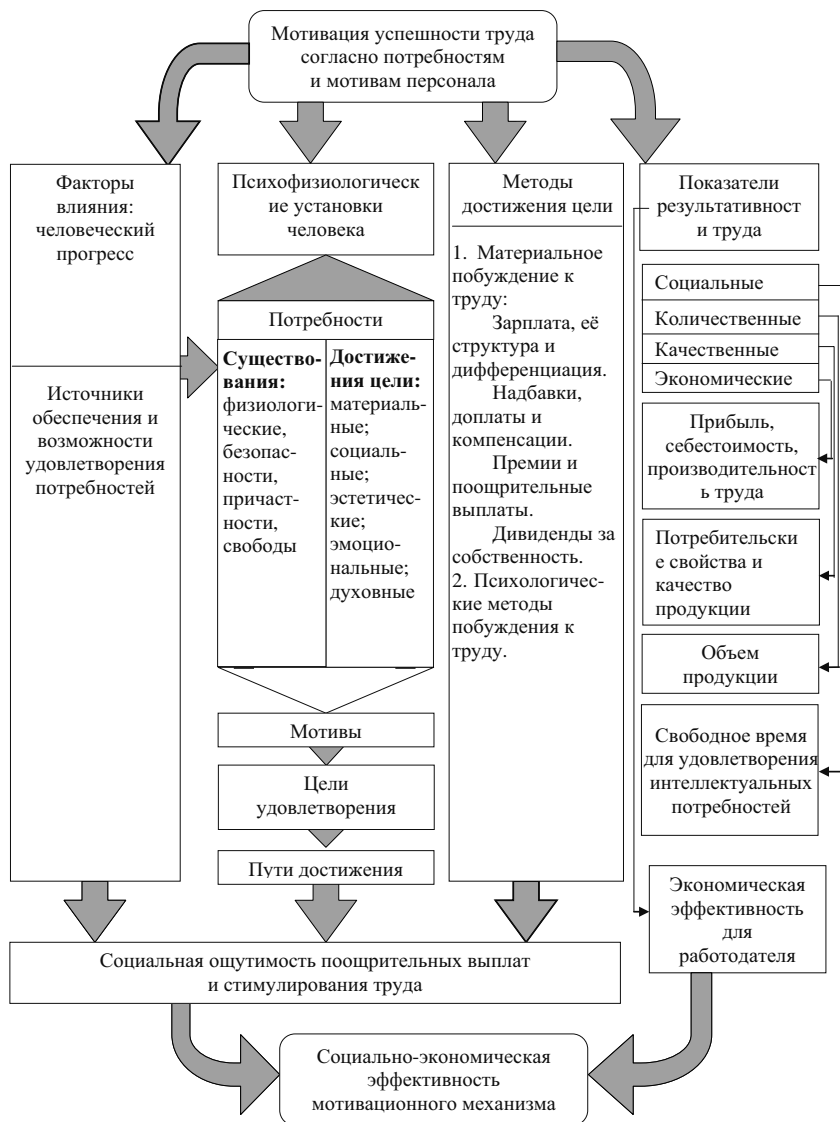


Рис. 5.7. Схема классификации признаков мотивационного механизма персонала промышленного предприятия

Как видно из рис. 5.7, схема классификации показателей мотивационного механизма персонала предприятий включает такие признаки:

- факторы влияния, к которым отнесен человеческий прогресс и источники обеспечения и возможности удовлетворения потребностей;
- психофизиологические установки человека, которые определяются потребностями существования и достижения цели, а также мотивами, целями удовлетворения и предусматривают пути достижения целей;
- методы достижения цели: материальное и моральное поощрение за труд и внутрифирменная учеба;
- социальные, количественные, качественные и экономические показатели определения результативности труда.

В данном случае в результате комплексного взаимодействия отмеченных выше классификационных признаков мотивационного механизма обеспечивается социальная ощутимость поощрительных выплат и экономическая эффективность для работодателя, которые в совокупности составляют его социально-экономическую эффективность. Таким образом, научный подход к систематизации классификационных признаков дает возможность применять механизм управления и мотивации труда на предприятиях, в структуре которого целесообразно определять направления исследования проблем стимулирования эффективного использования персонала. Это дает возможность комплексно и рационально разрешать проблемы конкурентоспособного производства.

Ознакомление с опытом отечественных и зарубежных фирм позволяет выявить достаточно широкий круг видов поощрительных выплат и показателей оценки успешности труда. Это и рост производительности труда, перевыполнения норм труда, повышения качества продукции, рационализаторская и изобретательская деятельность и др. Поэтому понятным становится стремление некоторых зарубежных фирм к ограничению количества показателей стимулирования, в результате которого размер поощрительных выплат становится более ощутимым. При этом облегчается учет социальных, экономических, демографических и других параметров, которые определяют или влияют на уровень поощрительных выплат. К ним следует отнести стоимость рабочей силы, экономические возможности хозяйственных структур, эффективность поощрительных выплат для работодателя, потребительские цены, структура заработной платы и принятое количество ее составных элементов, условий рынка труда, его успешности.

В этом случае в диапазоне между размером поощрительных выплат работникам за успешность труда и максимально достигаемым эффектом для работодателя, образуется поле, в рамках которого создается источник поощрительных выплат работника и удовлетворения имущественных потребностей работодателя. Величину эффекта работодателя можно определять как часть (\mathcal{E}_{ep}), которая предусматривает вычитание поощрительных выплат из общего экономического эффекта:

$$\mathcal{E}_{ep} = \Delta\Pi_{pp} - \mathcal{Z}_{зк} - \Phi_{ут} \quad (5.2)$$

где $\Delta\Pi_{pp}$ – рост прибыли от реализации продукции в результате повышения успешности труда, грн.;

$\mathcal{Z}_{\text{зк}}$ – убытки от снижения качества продукции, грн.;

$\Phi_{\text{ут}}$ – фонд поощрительных выплат за успешность труда, грн.

Возможность практического применения этой формулы подтверждается расчетами по отчетным показателям Артемовского машиностроительного завода ПрАО «Вистек» в 2010 г. Исходные данные приведены в табл. 5.5.

Таблица 5.5

Исходные данные для определения части эффекта работодателя от применения системы поощрения работников к труду на ПрАО «Вистек» в 2010 г.

Показатель	Уровень показателей, тыс. грн.	
	по плану	фактически
Объем реализованной продукции	200010,2	212020,4
Себестоимость выпуска продукции	140107,1	170155,9
Убытки от снижения качества продукции	–	200,4
Фонд поощрительных выплат	–	2725,6

Отсюда:

$$\mathcal{E}_{\text{ер}} = (212020,4 - 140107,1) - (200010,2 - 140107,1) - 200,4 - 2725,6 = 9084,2 \text{ тыс. грн.}$$

Графически динамика изменения соотношения части поощрительных выплат работникам машиностроительных предприятий за успешность их труда, который образуется в пределах общего эффекта завода, и части эффекта работодателя, который используется для удовлетворения его имущественных потребностей, раскрыта на рис. 5.8.

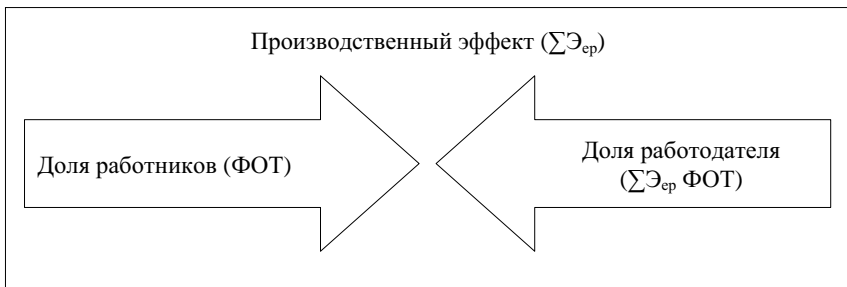


Рис. 5.8 Тенденция определения соотношения между размером поощрительных выплат работникам за успешность их труда и экономического эффекта работодателя на удовлетворение его личных и имущественных потребностей

Исходя из приведенной схемы происходит распределение фактического эффекта между работодателем и персоналом. Для определения фактической части эффекта работодателя, которая используется на личные и производственные потребности (\mathcal{C}_p), нами предложена следующая формула:

$$Ч_p = \frac{\mathcal{E}_{ep}}{\Phi_{п.в.} + \mathcal{E}_{ep}} \times 100 \quad (5.3)$$

где \mathcal{E}_{ep} – эффект от применения системы поощрения персонала за успешность труда, тыс. грн.;

$\Phi_{п.в.}$ – фонд поощрительных выплат, тыс. грн.

Фактическая часть эффекта персонала, которая используется для поощрения его за успешный труд ($Ч_p$) может быть определена по формуле:

$$Ч_{п.} = \frac{\Phi_{п.в.}}{\Phi_{п.в.} + \mathcal{E}_{ep}} \times 100. \quad (5.4)$$

По данным табл. 5.5 уровень распределенного эффекта составит:

$$Ч_p = \frac{9084,2}{2725,6 + 9084,2} \times 100 = 76,9 \%;$$

$$Ч_{п.} = \frac{2725,6}{2725,6 + 9084,2} \times 100 = 23,1 \%.$$

В практике чаще наблюдается стремление работодателя превысить свою долю над долей персонала. Но справедливым считается состояние равновесия распределяемой части эффекта, которая будет отвечать требованиям объективного экономического закона оплаты труда в рыночном производстве.

Из сказанного можно сделать вывод о более целесообразном выделении из структуры фонда заработной платы поощрительных выплат за успешность труда по признаку источников образования их фонда, к которым отнесена не себестоимость продукции, а ее прибыль (эффект).

Определяющим фактором в повышении эффективности может быть преимущественный рост производительности труда по сравнению с ростом его оплаты при условии сохранения необходимого качества работ.

Следует также учитывать, что на порог социальной осознанности поощрительных выплат влияет их частота, уменьшение которой может существенно влиять на осознанность вознаграждения, в этом случае порог социальной осознанности выплат становится заметнее.

Наиболее заметным направлением совершенствования методов оплаты и стимулирования труда, которое наблюдается в Украине и других странах в последнее время, является применение безтарифных индивидуальных и коллективных форм заработной платы, долевых (паевых) методов начисления заработной платы и поощрений, плавающих систем оплаты труда и др. Применяя эти новшества в оплате труда, их авторы обычно учитывают такие требования: простота начисления заработков, прозрачность и осязаемость для работающих и осознанность выплат, эффективность для работодателей.

Сошлемся на пример построения таких систем оплаты труда.

В своей работе О. Волков и В. Складенко, описывая опыт Вешкинского комбината торгового оборудования (Московская обл.), привели схему безтарифной (паевой)

системы оплаты труда, которая предусматривает дифференциацию уровня зарплаты по 10 группам, работающих в зависимости от квалификационного уровня работника, которая раскрыта в табл. 5.6 [11].

Таблица 5.6

**Дифференциация заработной платы в зависимости
от квалификационного балла групп работников**

Квалификационная группа	Должность	Квалификационный балл
I	Директор комбината	4,50
II	Главный инженер	4,00
III	Заместитель директора	3,60
IV	Руководители ведущих подразделений	3,25
V	Ведущие специалисты	2,65
VI	Специалисты и рабочие высшей квалификации	2,50
VII	Специалисты II категории и высококвалифицированные рабочие	2,10
VIII	Специалисты III категории и квалифицированные рабочие	1,70
IX	Специалисты и рабочие	1,30
X	Неквалифицированные рабочие	1,00

А. Л. Мазин раскрыл метод расчета заработка работника (ЗП), который установлен с учетом квалификационного балла, названный автором коэффициентом трудового вноса, отработанного рабочего времени и суммарного фонда оплаты труда (ФОТ). Плановый размер ФОТ устанавливается как фиксированная часть от выручки [12]. Согласно этому методу расчет величины выплат конкретному работнику (ЗП) устанавливается по формуле:

$$ЗП_i = \frac{ФОТ_k \times КВТ_i \times T_i}{\sum_{i=1}^n КВТ_i \times T_{i,max}} \quad (5.5)$$

где $ФОТ_k$ – распределяемый фонд оплаты труда коллектива, тыс. грн.;

$КВТ_i$ – установленный коэффициент трудового вноса i-го работника в общие результаты коллектива;

T_i – отработано i-м работником рабочее время, чел.-час.;

$T_{i,max}$ – максимально отработанное время одним работником, чел.-час.;

n – число работников в коллективе.

Пример, который привел автор:

$ФОТ_k = 26000$ руб.; $КВТ_1 = 4,5$; $КВТ_2 = 2,5$; $КВТ_3 = 1$; $T_1 = 168$ час.;

$T_2 = 150$ час.; $T_{i,max} = 174$ час.

$$ЗП_1 = \frac{26000 \times 4,5 \times 168}{4,5 \times 168 + 2,5 \times 150 + 1 \times 174} = 15062 \text{ руб.};$$

$$ЗП_2 = \frac{26000 \times 2,5 \times 150}{4,5 \times 168 + 2,5 \times 150 + 1 \times 174} = 7471,3 \text{ руб.};$$

$$ЗП_3 = \frac{26000 \times 1 \times 174}{4,5 \times 168 + 2,5 \times 150 + 1 \times 174} = 3466,7 \text{ руб.}$$

Проверка: $15062 + 7471,3 + 3466,7 = 26000$ руб.

Следует, однако, учитывать, что в данной методике не раскрыты критерии объективной оценки коэффициента трудового вноса i -го работника в общие результаты коллектива.

В тоже время, А. М. Колот считает более справедливым называть описанную выше систему паевой, а не бестарифной, так как в её основе лежат расчеты по тарифным ставкам.

Как один из возможных вариантов использования паевого принципа распределения заработной платы коллектива между участниками производства (ЗП), мы предлагаем для малых предприятий, который учитывает следующие параметры:

должностной месячный оклад (K_3), грн.;

коэффициент использования месячного фонда рабочего времени ($K_{врч}$);

коэффициент трудового участия (КТУ);

коэффициент реальности рассчитанного фонда заработной платы для коллектива (K_p);

плановый фонд заработной платы коллектива ($\Phi ЗП_{п}$), тыс. грн.

Отсюда ЗП _{i} устанавливается по формуле:

$$ЗП_i = K_3 \times K_{врч} \times КТУ \times K_p \quad (5.6)$$

$$K_{врч} = \frac{\Phi_{фрч}}{\Pi_{фрч}} \quad (5.7)$$

где $\Phi_{фрч}$ – фактический фонд рабочего времени, чел.-час.;

$\Pi_{фрч}$ – плановый фонд рабочего времени, чел.-час.

$$K_p = \frac{\Phi ЗП_{п}}{\Phi ЗП_{р}} \quad (5.8)$$

где $\Phi ЗП_{п}$ – плановый фонд заработной платы коллектива, тис. грн.;

$\Phi ЗП_{р}$ – рассчитанный фонд заработной платы коллектива, тис. грн.

Метод и расчет паевого распределения фонда заработной платы работников раскрыт в табл. 5.7 и рассматривается по отчетным данным Артемовского электро-технического завода в 2011 г.

Метод и расчет паявого распределения фонда заработной платы коллектива работников Артемовского электротехнического завода в 2011 г.

Квалификационный уровень	Должность	Квалификационный коэффициент	Численность работников в группе, чел.	Должностной оклад (K_3), грн.	Плановый ФОТ (гр. 4 × гр. 5), (ФЗП) ^п грн.	Расчетные условия оценки заработка			Расчетный ФОТ (гр. 4 × гр. 9), грн.	Коэффициент реальности \sum гр. 9 / \sum гр. 10), грн.	Начисленные заработок (гр. 9 × гр. 11), грн.	Заработок к выплате (гр. 12 × гр. 4), грн.
						Коэффициент использования рабочего времени ($K_{\text{пов}}$)	Коэффициент трудового участия (КТУ)	ФЗП (гр. 5 × гр. 7 × гр. 8), грн.				
1	Директор предприятия	4,50	1	8000	8000	0,894	1,10	7867,2	7867,2	0,905998	7127,7	7128
2	Главный инженер	4,00	1	7111	7111	0,849	1,20	7244,7	7244,7	0,905998	6563,7	6564
3	Заместитель директора	3,60	5	6400	32000	1,000	1,10	7040,0	35200,0	0,905998	6378,2	31892
4	Руководитель подразделения	3,25	10	5778	57780	0,650	1,30	4882,4	48824,0	0,905998	4423,4	44234
5	Ведущие специалисты	2,65	12	4711	56532	0,944	1,20	5336,6	64039,2	0,905998	4834,9	58019
6	Специалисты и рабочие I категории	2,50	40	4444	177760	0,894	1,20	4767,5	190700,0	0,905998	4319,3	172772
7	Специалисты и рабочие II категории	2,10	50	3733	186667	0,813	1,40	4248,9	212445,0	0,905998	3849,5	192475
8	Специалисты и рабочие III категории	1,70	80	3022	241778	0,970	1,15	3371,0	269680,0	0,905998	3054,1	244328
9	Служащие и рабочие низкой квалификации	1,30	60	2311	138660	0,980	1,25	2830,9	169854,0	0,905998	2564,8	153888
10	Неквалифицированные рабочие	1,00	30	1778	53340	1,000	1,00	1778,0	53340,0	0,905998	1610,9	48328
	Вместе	x	289	x	959628	x	x	x	1059194,1	x	x	959628

Из табл. 5.7 видно, что расчеты дают представление о дифференциации заработной платы коллектива в зависимости от трудового вклада в совокупный труд каждым работником, который выражается в разнице по профессиональному уровню, выработанному времени, трудовому участию в коллективных результатах труда. Так, если итоговый расчетный фонд заработной платы превышает плановый фонд, он корректируется показателем (K_p).

Развитие бестарифных форм оплаты труда опирается на применение комбинированных форм заработной платы, связанных с контрактной системой привлечения персонала к труду. При этом применяются разные методы оценки личного вклада работника в корпоративные результаты труда, который выражается баллами, соответствующими коэффициентами, и другими экспертными показателями. Иногда такие методы совмещаются с методами тарифной системы.

Методы стимулирования качества труда непосредственно связаны с научно-техническим прогрессом и с ростом профессионально-квалификационного уровня персонала. Наиболее приемлемо это направление для машиностроительной сферы производства, где нужно в процессе труда больше всего точно обеспечивать соответствие параметров технологического процесса международным стандартам, что в единстве с ценообразованием обеспечивает высокий уровень конкурентоспособности машиностроительной продукции.

Наиболее значительный опыт в этом направлении накоплен Новокраматорским машиностроительным заводом (ПАО «НКМЗ»). В частности, на заводе создана и действует концепция непрерывного образования, которое дает возможность предприятию быстро реагировать на изменение номенклатуры продукции, технологии производства и переквалификации персонала. Таким образом, создаются условия формирования интеллектуального потенциала в системе постоянного самосовершенствования и роста качественной характеристики.

Широкомасштабная качественная подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала осуществляется по современным методам с использованием технологий, персонала и мирового опыта развития человеческого капитала. На заводе создан отдел развития персонала, а также банк данных о составе и квалификации, планировании перемещения кадров и роста карьеры, банк учебно-методических материалов. Введена система сертификации персонала по уровню подготовки, профессиональных качеств, навыков и опыта.

Правлением ПАО «НКМЗ» определена стратегическая модель непрерывного образования по таким направлениям:

- достижение кадровой независимости;
- повышение мобильности, компетентности и конкурентоспособности персонала;
- оптимизация кадрового состава.

Вместе с системой непрерывного образования введена система стимулирования труда, которая предусматривает применение гибких тарифов и «плавающих» коэффициентов к тарифам, которые пропорциональны коэффициенту качества труда (КРТ).

Методы поощрения за корпоративные результаты труда тесно связаны с паяными методами распределения фонда оплаты труда в структурных подразделениях предприятий, на производственных участках и в бригадах.

Рассмотрим опыт применения такого метода на примере Артемовского завода по обработке цветных металлов (ПАО «АЗОЦМ»), В частности, рассмотрим расчеты заработной платы на примере бригады кузнецов.

Заработок бригаде насчитывается по общим результатам работы за месяц в соответствии с прямыми и косвенными сдельными и повременными расценками и установленными нормами труда на кузнечные работы.

Оплата сварщиков металла и машиниста на молотах определяется по непрямо сдельной оплате и рассчитывается по формуле:

$$Z_{к.с} = T_{ч} \times Ч_{ф} \times КН_{выр} \quad (5.9)$$

где $Z_{к.с}$ – заработок по непрямо сдельной сетке, грн.;

$T_{ч}$ – часовая тарифная ставка рабочего, грн.;

$Ч_{ф}$ – фактическое количество часов, отработанных за месяц;

$КН_{выр}$ – средний процент выполнения норм выработки кузнецов на молотах и прессах.

Общая формула определения (КРТ) имеет вид:

$$КРТ = КРТ_{б} + \sum_{i=1}^m K_n - \sum_{i=1}^p K_c \quad (5.10)$$

где $КРТ_{б}$ – базовый уровень КРТ;

K_n – значение показателей, повышающих коэффициент;

K_c – значение показателей, снижающих коэффициент;

m, p – количество учитываемых показателей.

Фактический КРТ устанавливается членам бригады, равным, большим или меньшим от базового в зависимости от факторов, указанных в таблице 5.8.

Таблица 5.8

Нормативы факторов, которые влияют на базовый уровень КРТ

Факторы	Норматив повышения или снижения
Производительность труда	0,1-0,5
Качество работы	0,1-0,5
Совмещение профессий	0,1-0,5
Помощь в работе другим членам бригады	0,1-0,5
Соблюдение правил техники безопасности	0,1-0,5
Соблюдение культуры производства	0,05-0,3
Соблюдение трудовой и производственной дисциплины	0,05-0,3
Соблюдение общественного и трудового режима	0,05-0,3

Сумма заработка каждого члена бригады определяется таким образом:

1) рассчитываются затраты по единице КРТ путем деления общей суммы заработка бригады на общую сумму фактического КРТ бригады;

2) сумма заработка каждого члена бригады рассчитывается путем умножения заработка, который приходится на единицу КРТ, на фактически установленную его величину каждому члену бригады.

Предусматривается, что в результате принятия предложенных мер экономия фонда заработной платы достигается в результате преимущественного роста производительности труда в сравнении с ростом заработной платы.

Расчеты выполняются в таблице 5.9.

Таблица 5.9

Расчет показателей выработки, средней заработной платы и производительности труда на ПАО «АЗОЦМ» в 2011 г.

Показатель	Уровень показателей в периоде		
	отчетном	прогнозируемом	абсолютное отклонение
Объем производства продукции, тыс. грн.	8430,25	10066,05	1635,8
Численность рабочих, чел.	146,00	146,00	0,0
Фонд заработной платы, тыс. грн.	3730,96	4085,40	354,4
Средняя заработная плата, грн./чел.-мес.	2129,54	2331,85	202,3
Среднегодовая выработка одного рабочего, тыс. грн.	57,70	68,90	11,2

Рассчитываются коэффициенты:

а) изменения средней заработной платы:

$$K_{\text{зар.пл.}} = 2331,85 / 2129,54 = 1,095;$$

б) изменения производительности труда:

$$K_{\text{пр.тр.}} = 68,9 / 57,7 = 1,194;$$

в) соотношение роста производительности труда и заработной платы ($K_{\text{соот}}$):

$$K_{\text{соот}} = K_{\text{пр.тр.}} / K_{\text{зар.пл.}} = 1,194 / 1,095 = 1,090.$$

Сумма экономии фонда заработной платы ($\mathcal{E}_{\text{фзп}}$) рассчитывается по общеизвестной формуле:

$$\mathcal{E}_{\text{фзп}} = \Phi З П_0 \times \frac{K_{\text{зар.пл.}} - K_{\text{пр.тр.}}}{K_{\text{зар.пл.}}} \quad (5.11)$$

В экономической теории и практике известны и другие методы материального и морального стимулирования труда, которые призваны повышать возможности экономического потенциала хозяйствующих субъектов обеспечивать научно обоснованный уровень заработной платы и стимулирования труда в соответствии с требованиями объективного экономического закона оплаты труда и проявления воспроизводственной и стимулирующей функции заработной платы.

5.3 Методы стимулирования эколого-экономической деятельности персонала

В экономике Украины появляются проблемы не только социальной и экономической перестройки, но и, не в последнюю очередь, обеспечения экологически чистого производства и улучшения экологического состояния окружающей среды регионов.

Известно, что на экологическое положение окружающей среды влияют не только природные явления, но и производственная беспорядочность, вредные производственные технологии, материальная и экономическая незаинтересованность предпринимателей и наемных работников в их экономико-экологической деятельности, да еще и непричастность населения к загрязнению территорий.

Поэтому, особенно в последнее время, заметно растет озабоченность всех слоев населения, управленческой и производственной сферы, в том числе и экономической науки, состоянием экологической безопасности производственной деятельности предприятий и растущим вредным загрязнением окружающей среды.

Заметно растет количество научных разработок и публикаций относительно потребности экономического стимулирования производственной сферы к активным действиям в направлении улучшения экологического положения в регионах. По этим направлениям известны научные труды таких ученых, как И. О. Александров [13], Г. В. Астапова [14], Н. Г. Белопольский [15], Н. Г. Волик [16]. Но в трудах этих ученых в основном сконцентрировано внимание на таких экономических методах, как управление и финансирование расходов предприятий на экологию. В экономической литературе слишком мало научных трудов, посвященных проблеме экономического стимулирования работодателей и персонала предприятий к мероприятиям экологической безопасности.

Поэтому параллельно с ориентацией на обеспечение экологически чистого производства возникает потребность в разработке и применении новых действенных методов управления и экономического стимулирования предпринимателей и работников. В данном случае проведение исследования осуществлялось по данным предприятий Донецкого региона. Прежде всего, возникает потребность в разработке методов формирования источников и фондов стимулирования экологической деятельности производственной сферы.

К необходимости исследований в указанном направлении приводит сложившееся положение экологической безопасности в регионе. В частности, его характеризует динамика выбросов вредных веществ в воздух в 2007-2011 гг. (табл. 5.10).

Таблица 5.10

Динамика изменения уровня выбросов вредных веществ на территории Донецкого региона в 2007-2011 гг.

Источник выбросов вредных веществ	Уровень выбросов по годам, тыс. т					Отношение 2011 г. к 2007 г., %
	2007	2008	2009	2010	2011	
1. Выбросы вредных веществ в воздух, в т ч.	2057,9	1973,9	1696,1	1779,6	1906,3	92,6
1.1 Стационарными источниками загрязнения	1653,4	1533,4	1299,8	1378,1	1525,9	92,3
1.2 Передвижными источниками загрязнения	217,8	233,8	213,5	211,8	203,4	93,4
1.3 Автомобильным транспортом	186,7	206,7	182,8	189,7	177,0	94,8
2. Темпы изменения общих выбросов вредных веществ к предыдущему году, %	-	-4,1	-14,1	4,2	7,1	-

Разработано автором по данным Главного управления статистики в Донецкой области за 2007-2011 гг.)

Как видно из табл. 5.10, общий уровень выбросов вредных веществ уменьшился на 7,4 %. В том числе от стационарных источников загрязнения они снизились на 7,7 %, от передвижных источников на – 6,6 %, от автомобильного транспорта – на 5,2 %. Следовательно, наиболее опасным источником загрязнения территории вредными веществами остается автомобильный транспорт, в связи с чем необходимо усилить контроль со стороны ГАИ за уровнем выхлопных газов автотранспорта, а также побуждать автопроизводителей к применению технических средств, которые снижают эти выбросы.

Пришло время автопромышленности увеличивать выпуск автомобилей на электрической энергии. Следует также обратить внимание на динамику темпов изменения выбросов загрязняющих веществ в воздух. В частности, заметное снижение выбросов загрязняющих веществ произошло в 2008 и 2009 гг. – соответственно на 4,1 % и 14,1 %, но уже в 2010 г. количество выбросов к предыдущему году выросло на 4,2 %, а в 2011 г. – на 7,1 %. Этот рост в большей степени был вызван ростом производства в 2010-2011 гг.

С целью снижения противостояния тенденции роста загрязнения окружающей среды в Донецкой области проводятся мероприятия по увеличению текущих расходов и капитальных инвестиций на природо-охранную деятельность (табл. 5.11).

Таблица 5.11

**Текущие расходы и капитальные инвестиции на природоохранные мероприятия
в Донецком регионе в 2007-2011 гг.**

Источник инвестиций	Уровень показателей по годам, тыс. грн.					Уровень 2011г. к 2007 г., %
	2007	2008	2009	2010	2011	
Текущие расходы						
Всего	1204680,0	1530051,0	1242607,0	1625217,0	2036913,0	169,1
в т. ч. Госбюджет	3377,0	12314,0	20119,0	14363,0	31736,0	933,8
Местный бюджет	2020,0	3357,0	5070,0	4784,0	6160,0	305,0
Собственные средства предприятий и учреждений	1198806,0	1513178,0	1217403,0	1606069,0	1999015,0	167,8
Другие источники	477,0	1202,0	15,0	1,0	2,0	0,4
Расходы на капитальный ремонт						
Расходы всего	148780,0	152541,0	122287,3	128776,0	270664,0	181,9
Госбюджет	2162,0	8504,0	-	3565,0	1684,0	77,9
Местный бюджет	1855,0	3746,0	3561,3	1398,0	461,0	24,9
Средства предприятий	144763,0	138687,0	118726,0	123813,0	268519,0	185,5
Капитальные инвестиции на охрану окружающей естественной среды						
Всего	374381,0	503896,0	601465,0	574991,0	1015430,0	271,2

Разработано автором по данным Главного управления статистики в Донецкой области за 2007-2011 гг.

Показатели табл. 5.11 свидетельствуют о том, что значительные средства на мероприятия природоохранной деятельности в Донецком регионе в 2007-2011 гг. потрачены предприятиями, уровень которых к общим затратам в 2011 г. составил 74,3 %. Значительно выросли средства финансирования текущих расходов из госбюджета, рост которых к 2007 г. составил 839,8 %. Средства местного бюджета на эти цели увеличились на 205 %. Но объем такого финансирования незначителен. Расходы на капремонт средств экологической безопасности также обеспечили в основном предприятия.

Основным направлением использования отмеченных расходов предприятий на экологические мероприятия стало усовершенствование экологически безопасной технологии и модернизация соответствующего оборудования, о чем свидетельствуют показатели табл. 5.12.

На основе анализа табл. 5.12 возникают такие выводы: за период 2009-2011 гг. фактические расходы на экологические мероприятия возросли с 82942,8 тыс. грн. до 481671,1 тыс. грн., то есть на 480,8 %;

Таблица 5.12

Эффективность затрат предприятий Донецкой области на запад из мероприятия по экологической безопасности в 2009-2011 гг.

Мероприятия	Фактические затраты, тыс. грн.	Доля в затратах, %	Снижение выбросов, т	Доля в результате, %
2009 г.				
1. Усовершенствование технологии	26754,5	32,26	353,9	12,68
2. Модернизация оборудования	36691,8	44,24	919,0	32,92
3. Строительство газоочистного оборудования	34,4	0,04	2,0	0,07
4. Ликвидация источников загрязнения	343,1	0,41	115,6	4,14
5. Другие мероприятия	19119,0	23,05	1400,9	50,19
Всего	82942,8	100,0	2791,4	100,0
2010 г.				
1. Усовершенствование технологии	47479,5	17,86	16455,3	48,96
2. Модернизация оборудования	30405,3	11,44	13210,5	39,30
3. Строительство газоочистного оборудования	123305,5	46,37	402,9	1,20
4. Ликвидация источников загрязнения	856,9	10,10	1867,7	5,56
5. Другие мероприятия	37843,7	14,23	1674,4	4,98
Всего	265890,9	100,0	33610,8	100,0
2011 г.				
1. Усовершенствование технологии	15947,1	3,31	1939,0	32,80
2. Модернизация оборудования	153049,2	31,77	1470,0	24,87
3. Строительство газоочистного оборудования	289943,9	60,20	782,8	13,24
4. Ликвидация источников загрязнения	462,0	0,95	1180,9	19,98
5. Другие мероприятия	18168,9	3,77	538,7	9,11
Всего	481671,1	100,0	5911,4	100,0

Разработано авторами по данным Главного управления статистики в Донецкой области за 2007-2011 гг.

- эффект в виде снижения выбросов вредных загрязняющих веществ составляет 3120 т, то есть снижение произошло на 11,8 %. Если учитывать влияние этого фактора на состояние здоровья, то социально-экономический эффект оказывается значительно большим;
- выявляется тесная взаимосвязь между изменением структуры затрат на отдельные виды экологических мероприятий и структуры их результатов.

В частности, часть мероприятия «усовершенствование технологии» уменьшилась на 89,7 %, а доля этого мероприятия в результатах, напротив, увеличилась на 158,7 %. То есть оказывается определенная недооценка этого вида экологической деятельности, когда удельный результат на 1 грн. затрат по усовершенствованию технологии в 2009 г. составлял 0,013 т/грн., в 2011 г. – 0,12 т/грн., то есть эффект увеличился на 823,1 %. Рассчитав аналогичным методом эффект от других экологических мероприятий, получаем увеличение эффекта от модернизации оборудования на 292 %, от строительства газоочистных установок – снижения эффекта на 95,3 %, от ликвидации источников загрязнения – на 26,5 %, от других мероприятий – на 58,9 %.

Следовательно, наиболее эффективными экологическими мероприятиями оказываются усовершенствование технологии и модернизация установок. Но, невзирая на это, доля расходов на усовершенствованном технологий в общих расходах за 3 года снизилась с 32,26 % до 3,31 %, то есть в 9,7 раза, а часть расходов на модернизацию оборудования снизилась с 44,24 % до 31,77 %. Установлено также, что доля расходов на строительство газоочистного оборудования в общих расходах на экологию, которая приносит наименьший эффект, напротив, выросла с 0,04 % до 60,2 %.

Отмеченные пропорции свидетельствуют о необходимости в региональной политике при распределении расходов на экологические мероприятия учитывать эффект от видов этих мероприятий.

Исследования также свидетельствуют, что государственная и региональная экономическая политика в сфере экологической деятельности до последнего времени сводилась к штрафным санкциям за нарушение предельно допустимых концентраций вредных выбросов в атмосферу. С 2011 г. введено в действие экологический налог, который выполняет по своей сути фискальную функцию взыскания платежей в бюджет за нарушение указанных выше нормативов.

Масштабы и динамика изменения уровня экологических платежей в Донецком регионе в 2007-2011 гг., и их классификация приведены в табл. 5.13.

Из сравнительного анализа данных табл. 5.12 и табл. 5.13 можно установить, что предъявленные экологические платежи в 2011 г. превысили фактические затраты на 22,4 % ($588651 / 481671,4 \times 100 - 100$). При этом фактические платежи составили 461067 тыс. грн., то есть к уровню фактических расходов они составляют 95,7 % ($461067 / 481671,4 \times 100$).

Из табл. 5.13 также видна разница платежей по их видам. Так, значительно возросли платежи за выбросы в атмосферный воздух стационарным оборудованием (254,5 %), за размещение отходов (155,9 %). Снизились выбросы от передвижных источников на 32,5 %, за сбросы веществ непосредственно в водные объекты – на 40 %.

Наибольшие платежи в 2011 г. предъявлены в городах Мариуполь, Дебальцево, Харцызск и в Марийском районе, где сконцентрирована металлургическая, цементная и другие отрасли промышленности, которые дают значительные выбросы в воздух вредных веществ.

Таблица 5.13

**Динамика роста уровня экологических платежей в Донецком регионе
в 2007-2011 гг.**

Виды платежей	Уровень платежей по годам, тыс. грн.					Уровень 2011 г. к 2007 г., %
	2007	2008	2009	2010	2011	
1. Предъявленные экологические платежи	250739,0	257884,0	298864,0	492338,0	588651,0	234,8
2. Фактически оплаченные экологические платежи	228744,0	242720,0	233159,0	303967,0	461067,0	201,6
3. Экологический налог, в т. ч. предъявленные экологические платежи:						
– за выбросы в атмосферный воздух стационарным оборудованием;	145295,0	155472,0	172311,0	200681,0	369717,0	254,5
– за выбросы в атмосферный воздух от передвижных источников;	6940,0	7578,0	7041,0	9438,0	4683,0	67,5
– за сбросы загрязняющих веществ непосредственно в водные объекты;	22494,0	16846,0	24024,0	27671,0	13491,0	60,0
– за размещение отходов	69427,0	76352,0	92235,0	120797,0	108206,0	155,9
Часть фактически оплаченных экологических сборов в общей сумме предъявленных, %.	90,9	94,1	78,0	84,2	92,6	101,9
В том числе предъявлены за городами и районами						
г. Донецк	25837,0	28781,0	37323,0	74092,0	44496,0	172,2
г. Дебальцево	21503,0	28395,0	36024,0	39054,0	79472,0	369,6
г. Енакиево	7839,0	5047,0	11843,0	35598,0	15610,0	199,1
г. Мариуполь	48550,0	43404,0	39448,0	56691,0	60281,0	124,2
г. Харцызск	20351,0	19667,0	25987,0	31623,0	67174,0	330,0
Марьинский район	26017,0	29617,0	27648,0	31384,0	73417,0	282,2
Старобешевский район	19241,0	18562,0	24053,0	29236,0	47178,0	245,2
Артёмовский район	145,0	79,0	38,0	47,0	209,0	144,1

Разработано автором по данным Главного управления статистики в Донецкой области за 2007-2011 гг.

Такие пропорции свидетельствуют о принудительном характере платежей предприятий за экологию, которые подталкивают предприятия к расходам на экологические мероприятия, но экономически их не стимулируют. В экономической практике

отсутствует механизм экономического стимулирования предпринимателей и персонала к снижению экологической безопасности производства.

Поэтому нами предлагается модель механизма экономического стимулирования эколого-экономической деятельности работников промышленных предприятий Донецкого региона. Её действие основано на принципе льготного снижения налога на прибыль как резерва снижения расходов на экологию за счет предприятий и источников формирования фонда материального стимулирования персонала за участие в экологических мероприятиях.

Структура модели корпоративного механизма стимулирования эколого-экономической деятельности (ЭЭД) предприятий приведена на рис. 5.9.



Рис. 5.9. Модель корпоративного механизма экономического стимулирования эколого-экономической деятельности (ЭЭД) предприятий (разработано автором)

В соответствии со структурой определено, что основным показателем, использование которого обеспечивает льготную скидку налога на прибыль, являются расходы на экологические мероприятия, к которым отнесена также сумма экологического налога. Величину льготного снижения налога на прибыль ($C_{нд}$), что равно фонду поощрительных выплат, предложено рассчитывать по формуле:

$$C_{\text{нпд}} = \Pi_{\text{но}} \times H_{\text{пп}} \pm \Delta\Pi_{\text{э}} \quad (5.12)$$

где $\Pi_{\text{но}}$ – прибыль предприятия до налогообложения, тыс. грн.;

$H_{\text{пп}}$ – действующий норматив налога на прибыль, %;

$\Delta\Pi_{\text{э}}$ – измененный уровень налогооблагаемой прибыли в зависимости от экологической ситуации, тыс. грн.

Механизм действия указанного метода предусматривает следующие варианты использования формулы (5.12):

1. При условии осуществления мероприятий по улучшению экологической ситуации измененный уровень налогооблагаемой прибыли в зависимости от экологической ситуации ($\Delta\Pi_{\text{э}(1)}$) рекомендовано рассчитывать по разработанной нами формуле:

$$\Delta\Pi_{\text{э}(1)} = - \left[B_{\text{е}} \times \left(1 + \frac{R_{\text{н}}}{100} \right) \right] \quad (5.13)$$

где $B_{\text{е}}$ – расходы на мероприятия по улучшению экологической ситуации, к которым также отнесены расходы по существующему экологическому налогу, тыс. грн.;

$R_{\text{н}}$ – норматив рентабельности продукции (на уровне народно-хозяйственной рентабельности инвестиций 15 %).

В таком случае формула (5.13) принимает вид:

$$C_{\text{нпд}} = \Pi_{\text{но}} \times H_{\text{пп}} - \Delta\Pi_{\text{э}(1)} \quad (5.14)$$

2. При нарушении нормативов по экологической безопасности и осуществлении экономических штрафных санкций $\Delta\Pi_{\text{э}(2)}$ определяется по такой формуле:

$$\Delta\Pi_{\text{э}(2)} = - \left[\text{Э}_{\text{э}} \times \left(1 + \frac{R_{\text{н}}}{100} \right) \right] \quad (5.15)$$

В этом случае формула (5.12) принимает вид:

$$C_{\text{нпд}} = \Pi_{\text{но}} \times H_{\text{пп}} - \Delta\Pi_{\text{э}(2)} \quad (5.16)$$

Доказано, что в первом случае размер поощрительного фонда равняется корпоративному экономическому эффекту предприятия, который выражается в снижении налога на прибыль и стимулирует проведение мероприятий по улучшению экологической ситуации ($E_{\text{э}(1)}$). Во втором случае, при установлении платежей в бюджет по штрафным санкциям за нарушение экологических нормативов или по экологическому налогу, образование фонда поощрительных выплат не предусматривается.

Расчеты позволили выявить возможные действия нового механизма материального стимулирования ЭЭД работников при изменении его параметров. Отмечено, что улучшение экологической ситуации в регионе способствует применению разра-

ботанного мотивационного механизма материального стимулирования ЭЭД работников региона. Эти выводы подтверждают расчеты параметров применения нового мотивационного механизма предприятий в Донецкой области (табл. 5.14).

Таблица 5.14

Определение параметров нового мотивационного механизма материального стимулирования ЭЭД работников предприятий Донецкой области по данным 2008-2010 гг.

Год	Расчет налога на прибыль			Затраты на экологию, млн. грн.	Норматив рентабельности продукции, %	Льготная скидка налога на прибыль [гр. 5х(1+гр. 6/100)], млн. грн.	Измененный налог на прибыль (гр. 4 – гр. 7), млн. грн.	Экономический эффект работодателя и фонд поощрения (гр. 4 – гр. 8), млн. грн.
	прибыль до налогообложения, млн. грн.	норматив налога, %	налог на прибыль [(гр. 2хгр. 3)/100], млн. грн.					
На машиностроительных предприятиях								
2008	12727,0	25,0	3181,8	1218,0	15,0	1400,7	1781,1	1400,7
2009	13924,0	25,0	3481,0	2071,9	15,0	2382,7	1098,3	2382,7
2010	12275,0	25,0	3068,8	1530,7	15,0	1760,3	1308,5	1760,3
На промышленных предприятиях								
2008	23994,1	25,0	5998,5	2291,8	15,0	2635,6	3362,9	2635,6
2009	14375,0	25,0	3593,8	2143,0	15,0	2464,5	1129,3	2464,5
2010	21640,9	25,0	5410,2	2692,5	15,0	3096,4	2313,8	3096,4

Разработано автором.

Таким образом, этими расчетами подтверждена линейная зависимость между расходами на экологию и размером фонда поощрительных выплат по ЭЭД работников, что свидетельствует о стимулирующей роли нового мотивационного механизма и достижения поставленной цели относительно его формирования.

ВЫВОДЫ

Экономической наукой и практикой выявлено, что в формировании и развитии общественных производственных отношений важную роль играет не только управление оплатой труда, как одной из форм выражения меры этих отношений, но и управление персоналом, как элементом трудового потенциала, выражающего его масштабы. Именно в сочетании управления и мотивации персонала реализуется социальный и экономический результат и интересы работников и работодателей, выражаемых, с одной стороны – в стимулировании успешности труда (в интересах персонала), с другой стороны – достижении производственной эффективности (в интересах работодателей), т. е. устанавливается баланс социально-экономических интересов бизнеса и населения.

Отсюда, и в том и в другом случае проявляется требование закона равновесия между производством и потреблением, между потребностью и возможностью, между гармонией и дисгармонией в общественных отношениях, между трудом и капиталом, что в конечном итоге выражается мерой труда и вознаграждения за труд. И в этой неразрывной связи труда и вознаграждения за труд определяющим фактором является его мотивированность, сущность которой может быть раскрыта как процесс управления трудом и вознаграждением персонала через систему экономических и моральных рычагов для достижения необходимых трудовых и производственных результатов, соответствующих личным и коллективным интересам и потребностям человека и общества.

Предложенная в монографии принципиальная схема взаимосвязи мотивационного механизма с системой методов управления раскрывает единство целей воздействия на персонал и на бизнес. Она позволяет также устанавливать приоритетность применения методов управления на предприятии в зависимости от производственной ситуации: экономической, социальной, экологической и др. В качестве критерия оценки сочетания методов управления и мотивации персонала может выступать показатель зарплатоотдачи, метод оценки которой предложен в монографии, что может способствовать проведению рациональной кадровой политики на предприятиях, обеспечивающей гармонизацию и равновесие интересов персонала и работодателя.

В современных условиях на предприятиях персонал возможно рассматривать как человеческий капитал, который является основным элементом трудового потенциала, приобретенные качества которого могут квалифицироваться как стоимостная субстанция трудового потенциала, измеряемая затратами на человеческий капитал. Совокупный уровень трудового потенциала составляют трудовые ресурсы, которые в условиях производства владеют определенной производительной силой труда (техникой, технологией, средствами производства, технологической энергией, организацией труда и производства, интенсивностью, качеством, условиями, мотивированностью труда). Поэтому классификационные признаки, характеризующие качества персонала и мотивацию его труда неразрывно связаны и составляют основу формирования мотивационного механизма, схема которого представлена в монографии.

Комплексный методологический подход к формированию мотивационного механизма стимулирования труда персонала предприятий предусматривает интегрированную совокупность следующих основных его элементов:

- факторов внешней среды (человеческого прогресса и источников экономического потенциала);
- психофизиологических установок человека (потребностей, мотивов, целей, путей достижения);
- методов достижения целей (материальное и моральное поощрение, виды оплаты труда и др.);
- показатели результативности труда и экономической эффективности производства;
- интересы собственников трудового потенциала и социально-экономическая эффективность мотивационного механизма.

Применение такого подхода позволяет комплексно разрешать проблемы конкурентоспособного производства. Мотивационный механизм дополняется механизмом эффективного управления и использования персонала и бизнеса, структура которого включает:

- регламенты труда;
- классификацию персонала по категориям и функциям;
- методы привлечения к труду;
- методы управления персоналом: экономические, административные, социально-психологические;
- показатели и методы определения эффективности использования персонала.

Повышению эффективности затрат на труд в значительной мере способствует использование известных новых методов и форм стимулирования и оплаты труда и бизнеса согласно опыту зарубежных и отечественных фирм, к которым можно отнести:

- применение бестарифных индивидуальных и коллективных форм заработной платы;
- использование долевых (паевых) методов начисления заработной платы и поощрительных выплат, «плавающих» тарифов и коэффициентов.

Оценивая эти новшества, следует иметь в виду, что они обеспечивают простоту начисления заработной платы, прозрачность и осязаемость её для персонала, повышают заинтересованность персонала в коллективных результатах труда, но имеют тот недостаток, что, основываясь на экспертных оценках коэффициентов трудового участия отдельных исполнителей в коллективных результатах труда, не устраняют погрешностей в оценке индивидуальной трудоотдачи.

Весьма проблематичными являются методы экономического стимулирования эколого-экономической деятельности предприятия, которые пока не разработаны, а экологический налог не выполняет стимулирующие функции, и является сводом штрафных санкций.

Поэтому предлагаемая структура механизма экономического стимулирования эколого-экономической деятельности персонала предприятий может содержать элементы и методы, стимулирующие, прежде всего, работодателей к осуществлению затрат на мероприятия по экологической безопасности производства путем введения льготного налогообложения прибыли.

ЛИТЕРАТУРА

1. Виханский О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 4-ое изд., перераб. и доп. – М.: Экономистъ, 2006. – 670 с.
2. Генкин Б. М. Экономика и социология труда : учеб. для вузов / Б. М. Генкин. – 8-ое изд., пересм. и доп. – М.: Норма, 2009. – 464 с.
3. Государственное учреждение «Агентство по развитию инфраструктуры фондового рынка Украины» [Электрон. ресурс.] / Режим доступа : <http://www.smida.gov.ua>
4. Егоршин А. П. Управление персоналом: Учебник для вузов / А. П. Егоршин. – 5-ое изд. Н. Новгород: НИМБ, 2005. – 720 с.
5. Ковальов В. М. Трудовий потенціал регіону: розвиток, стимулювання, ефективність використання : Монографія / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва. – МОНМС України. Українська інженерно-педагогічна академія. – Харків, 2011. – 204 с.
6. Ковалев В. Н. Эффективность использования человеческого капитала в структуре трудового потенциала в Донецком регионе / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Актуальные проблемы экономического и социального развития региона (Сборник материалов Всеукраинской научно-практической конференции. – Красноармійськ: КП Красноармійський індустріальний інститут ДонНТУ, Том 1. – С. 75-83
7. Кнорринг В. И. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов. – 2-ое изд., изм. и доп. / В. И. Кнорринг. – М.: Издательство НОРМА, 2001. – 528 с.
8. Мескон М. Основы менеджмента: Пер. с англ. / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2004. – 800 с.
9. Шаланов Н. В. Системный анализ. Учебное пособие / Н. В. Шаланов. – Новосибирск: НГИ, 2006. – 250 с.
10. Ковальов В. М. Мотиваційний механізм як метод управління машинобудівними підприємствами та персоналом / В. М. Ковальов, Ю. В. Яковлева // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії : Зб. наук. праць. – № 2 (27), 2012. – С. 210-216.
11. Волков О. И. Экономика предприятия : курс лекций / О. И. Волков, В. К. Скляренко. – М.: ИНФРА, 2002. – 280 с.
12. Мазин А. Л. Экономика труда : Учеб. Пособие для студентов ВУЗов, обучающихся по специальности 080104 «Экономика труда», 2-е изд., перераб. и доп. / А. Л. Мазин. – М.: ЮНИТИ-Дана, 2007. – 575 с.
13. Александров І. О. Економіко-екологічна безпека територіальних утворень та виробничих систем / І. О. Александров, О. В. Половян, Г. О. Черніченко // Регіональна економіка. – 2004. - № 1. – С. 133-145.
14. Астапова Г. В. Корпоративное управление и корпоративные финансы в условиях трансформационной экономики : [монография] / Г. В. Астапова. – Донецк : ИЭП НАН Украины, 2004. – 191 с.
15. Білопольський М. Г. Управління машинобудівним підприємством на основі вдосконалення механізму корпоративного контролю та внутрішнього аудиту : [монографія] / М. Г. Білопольський та ін. – Донецьк: Східний видавничий дім, 2010. – 184 с.
16. Волик Н. Г. Екологічний аудит в процесі прийняття рішень про господарську діяльність / Н. Г. Волик // Вісник Сумського національного аграрного університету. – 2002. – № 2. – С. 49-53.

Авторские публикации по проблемам мотивации и стимулирования труда

1. Ковалев В. Н. Уровень премирования за труд и методы его научного обоснования / В. Н. Ковалев, Е.А. Атаева, В.С. Рыжиков, В.А. Фролов // Вісник Донбаської Державної машинобудівної академії. Збірник наукових праць. – №2 (4), 2006. – С. 210-214.
2. Ковалев В. Н. Влияние порога социальной осужденности поощрительных выплат за успешность труда / В. Н. Ковалев, В.А. Фролов, Е. Н. Шевченко // Економіка промисловості / Науково-практичний журнал. – ІЕП НАН України, 2009. – С. 199-205.
3. Ковалев В. Н. Использование долевого принципа оплаты труда персонала в мотивационном механизме предприятий // В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, В. А. Фролов // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. – № 2 (16), 2009. – С. 161-166.
4. Ковальов В. М. Підвищення стимулюючої ролі оплати праці в системі мотиваційного механізму підприємства / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва, В. О. Фролов // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: Збірник матеріалів регіональної науково-практичної конференції: Красноармійськ: КП ДонНТУ, 2009. – С. 7-12.
5. Ковалев В. Н. Персонал как объект стимулирования успешности труда на машиностроительных предприятиях / В. Н. Ковалев, В. А. Фролов // Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону: Збірник матеріалів регіональної науково-практичної конференції. – Красноармійськ: КП ДонНТУ, 2010. – С. 17-27.
6. Ковальов В. М. Визначення напрямків розвитку форм мотивації праці персоналу машинобудівних підприємств / В. М. Ковальов, В. О. Фролов // Соціально-економічні проблеми регіонального розвитку. Матеріали XIII-ї Міжнародної науково-практичної конференції (2 грудня 2011 р.). – Дніпропетровськ: ІМА-Прес, 2011. – С. 150-152.
7. Ковалев В. Н. Классификационные признаки мотивационного механизма персонала / В. Н. Ковалев, В. А. Фролов // Инновационное развитие экономики России: институциональная среда: Четвертая международная научная конференция: М.: МГУ им. М.В. Ломоносова, 20-22 апреля 2011 г. Сборник статей, том 4. / Под ред. В. П. Колесова, Л. А. Тутова. – М.: МАКС Пресс, 2011. – С. 905-909.
8. Ковальов В. М. Формування механізму матеріального стимулювання еколого-економічної діяльності працівників машинобудівних підприємств / В. М. Ковальов, В. А. Павловська // Моделі збалансованого розвитку соціально-економічних систем: економіко-правові, соціально-політичні, історичні та філософські аспекти : Матеріали Міжнародної наук.-практ. конф. (м. Бердянськ, 4-5 грудня 2012 р.). – Донецьк: Видавництво «Донбас», 2012. – С. 72-73.
9. Ковальов В. М. Мотиваційний механізм як метод управління машинобудівними підприємствами та персоналом / В. М. Ковальов, Ю. В. Яковлева // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії : Зб. наук. праць. – № 2 (27), 2012. – С. 210-216.
10. Ковальов В. М. Роль екологічного фактора в капіталізації підприємств / В. М. Ковальов, В. П. Горшков // Аналітично-інформаційний журнал «Схід». – № 2 (122). – 2013. – С. 17-19.
11. Ковальов В. М. Напрями формування механізму управління оплатою праці в системі суспільних розподільчих відносин / В. М. Ковальов, О. А. Атаєва // Сучасні технології управління на підприємстві : колективна монографія / Під заг. ред. К.Ф. Ковальчука. – Донецьк: ЛАНДОН-ХХІ, 2013. – С. 232-247.
12. Ковальов В. М. Економічне стимулювання еколого-економічної діяльності підприємств / В. М. Ковальов, В. А. Павловська // Управління соціально-економічними системами : Монографія. – Донецьк: Юго – Восток , 2013. – С. 288-296.
13. Ковальов В. М. Залежність рівня оплати праці від соціально-економічних параметрів на промислових підприємствах / В. М. Ковальов, В. О. Фролов // Соціально-трудова відносина: теорія та практика. Зб. Наук. праць. – К.: КНЕУ. – № 1 (5), 2013. – С. 38-46.

14. Ковалев В. Н. Формирование воспроизводственной и стимулирующей части фонда оплаты труда на основе его структуризации / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, Е. Н. Шевченко // Theoretical & Applied Science: International Scientific Journal. – № 2 (10), 2014. – Volume 2, 2014. – С. 146-152.
15. Ковальов В. М. Методологічні підходи до визначення порогу соціальної відчутності оплати праці в Україні (теоретичний аспект) / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева, Е. Н. Шевченко // Україна: аспекти праці. Науково-економічний та суспільно-політичний журнал. – Київ, 2014. – № 3. – С. 28-33.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Человеческой природой определено, что труд и его содержание явились не только источником существования и преобразования самого человека, но и развития производительных сил общества, формирования его социальных отношений, в которых, собственно, и проявляется общественный характер труда.

Согласно экономической теории такое раздвоение труда является проявлением его двойственной природы, из-за чего он выступает как труд конкретный, порождающий потребительные стоимости, и как труд абстрактный, порождающий стоимость, измеряемую рабочим временем и напряженностью труда. Таким образом, если содержание труда количественно оценивается выработкой продукции определенного качества, то его характер выражается в общественно определенных производственных отношениях, количественной мерой которых в современных условиях выступают пропорции распределения и присвоения результатов труда классами собственников: с одной стороны, собственниками рабочей силы (наемными работниками), выраженной в сфере производственных отношений в форме человеческого капитала, с другой стороны – собственниками средств производства (работодателями). Или иначе – собственниками человеческого и физического капитала.

Нарушение пропорций справедливого распределения продуктов труда исторически неизбежно приводит к классовым противоречиям и социальным столкновениям, которые постоянно происходят во всем мире, в том числе и в Украине. И все же истинной причиной народных волнений являются противоречия между трудом и капиталом.

Углубление таких противоречий неизбежно до тех пор, пока национальные образования, т.е. государства, не определяются с выбором стратегических направлений своего развития и приоритетов в принципах формирования хозяйственного механизма управления экономикой и обществом, которые утвердились в большинстве государств мирового сообщества. И в этом аспекте для Украины жизненно важно выработать национальную идеологию самовыражения и развития общества исходя из общечеловеческих принципов гуманности, человеколюбия, справедливости, демократичности, социальности, на основе которой можно было бы приступить к воспитанию нового поколения украинцев. К сожалению, такая идеология отсутствует, а существующая идеология представлена в извращенном виде.

Однако, невиданный человеческий прогресс последнего столетия, особенно в области информатики, привел к качественному изменению производительных сил, которые уже не вмещаются в рамках прежних экономических формаций. Отсюда в экономической литературе отдельные авторы качественные изменения производительных сил квалифицируют как появление «информационного общества», ошибочно относя его к категории новой экономической формации.

На самом деле мы наблюдаем несоответствие качественно нового уровня производительных сил характеру общественных отношений, что приводит к торможению их развития и разрушению уже созданных производительных сил. На практике

разрешение таких противоречий происходит путем межгосударственных и внутригосударственных войн, терроризма, устремлений отдельных государств и олигархических групп к мировому господству, переделу собственности, что соседствует с нарушением экологического равновесия Земли, катастрофическим истощением природных ресурсов и «бунтом» планеты против варварского отношения человека к природе.

Поэтому, рассматривая вопросы гармонии состояния производительных сил и производственных отношений, необходимо, прежде всего, определиться с экономической формацией украинского общества, её основным экономическим законом, принципами формирования хозяйственного механизма, в рамках которого должна функционировать система управления экономикой и социальной сферой. Немаловажно определиться и с критерием, который выражает сущность общественных отношений. Например, в условиях классического капитализма экономическая теория понимала под таким критерием степень эксплуатации наемного труда, которую определяли отношением прибавочной стоимости (m) к оплаченной части труда (V).

В современных условиях состояния экономической формации у большинства государств, в том числе и в Украине, критерием выражения производственных отношений можно было бы считать отношение максимальной прибыли (m') к оплаченной части труда (V) при тенденции изменения равенства ($m = V$) не к равенству ($m < V$), а к равенству ($m > V$), что приводит к нарушению законов развития природы и общества. Но в этом случае у человечества появляется только одна из двух альтернатив: или объединить усилия и создать гармонию общественных отношений внутри стран и в мировом сообществе, или погубить все живое на планете.

В то же время, необходимо учитывать, что с образованием Украины, как самостоятельного государства, был задекларирован переход украинского общества на рельсы социально ориентированной рыночной экономики, к которой стремится преобладающее большинство населения страны. Такое общественное устройство с социально управляемой рыночной экономикой было создано в середине XX столетия в Германии, когда возник вопрос о демократизации общества и выборе стратегического направления, развития послевоенного государства: по социалистическому или капиталистическому пути, а также в ряде других европейских стран.

Отсюда, важно определить научные положения и методологические подходы к количественному выражению меры общественных отношений в Украине применительно к условиям экономической формации общества социально регулируемых рыночных отношений и выбора стратегического направления развития страны, а также необходимости формирования принципиально нового хозяйственного механизма управления экономикой и обществом.

Следует при этом учитывать приверженность основной массы населения Украины к обществу социально-регулируемых рыночных отношений и стремление к улучшению качества своей жизни, в силу чего основной экономический закон, который зарождается с возникновением новой экономической формации, в нашем понимании, можно было бы сформулировать примерно как: «Удовлетворение возрастаю-

щих разумных психо-физиологических и социальных потребностей общества при согласованных объемах и структуры производства, его ресурсной и экономической обеспеченности в условиях различных форм собственности на средства производства». Как свидетельствует история, социально-экономическая политика государств, игнорирующих требования экономических законов, обречена на провал.

Такой закон может отражать цель общества (первая часть формулировки его сущности) и выявлять средства для достижения цели. В свою очередь, цель общества соответствует требованиям объективного экономического закона оплаты труда, который занимает подчиненное положение по отношению к основному экономическому закону и не зависит от воли и желаний отдельных людей или их групп. Его сущность раскрыта в наших публикациях как: равновесие между возможностями экономического потенциала хозяйствующих субъектов удовлетворять потребности общества и порогом социальной осознанности доходов работниками и их семьями, центром которого или точкой опоры является уровень человеческого капитала.

Под средствами достижения цели общества следует понимать ресурсное обеспечение производства, экономический уровень которого характеризуют такие критерии, как производительность, прибыльность, рентабельность и конкурентоспособность производства.

Рассматривая эти положения как структурообразующие элементы хозяйственного механизма управления экономикой и обществом на информационном этапе формирования производительных сил и стратегического развития Украины, можно выразить как основополагающие и проблемные принципы формирования нового хозяйственного механизма. В отличие от уже выработанных мировой практикой после великой депрессии системы государственного регулирования рыночной экономики, которая существует в большинстве стран мира, основанной на принципах примата экономического над социальным, зарождается принцип примата социального над экономическим.

Неизменность старых принципов и является одной из причин углубляющихся финансово-экономических кризисов. В условиях современной Украины такая приоритетность проявляется, прежде всего, в том, что уровень доходов на личное потребление наемных работников формируется по остаточному принципу распределения вновь созданной стоимости. Поэтому и минимальная заработная плата и прожиточный минимум наемных работников до настоящего времени устанавливается и повышается в зависимости от состояния государственного бюджета. Нормы пищевого потребления десятилетиями не пересматривались, нормы на другие бытовые и социальные потребности не разработаны. А именно такие нормы могут в государстве служить гранью, на которую должно быть сориентировано и сбалансировано производство и его результаты.

В этом аспекте нам видится модель структуры хозяйственного механизма управления экономикой на информационном этапе формирования производительных сил общества и стратегического развития Украины, представленная на рис. 1.



Рис. 1. Предполагаемая модель структуры механизма управления экономикой на информационном этапе формирования производительных сил общества и стратегического развития Украины (разработано автором)

Здесь надо отдавать себе отчет в том, что ставить потребление вне зависимости от производства практически бессмысленно, так как распределять то, что не создано, невозможно. Поэтому повышение заработной платы до уровня стоимости

рабочей силы и не ниже разумных её потребностей возможно поэтапно с учетом нарастания коэффициента реальности выплат, постепенно приближая его к единице. Величина этого коэффициента может также пересматриваться поэтапно по мере созревания экономических условий государства и определяться как отношение реально существующих фондов оплаты труда к расчетным. Но уже на начальном этапе формирования нового хозяйственного механизма управления экономикой разных государств они должны предусматривать примат социального над экономическим не как лозунг, а как ориентир, на который надо нацеливать производство. Отсюда уже сейчас под эгидой государства нужно проводить серьезные стратегические исследования и нормировать социальные потребности населения, в зависимости от которых регламентировать минимальный и предельный уровни заработной платы и доходов бизнеса на личное потребление, решать проблему полярности заработной платы.

Результаты исследований социально-общественной формы проявления труда убеждают в том, что для современного общественного устройства государств с социально регулируемыми рыночными отношениями возможно использование такого критерия количественного выражения общественных отношений как стоимость человеческого капитала в структуре трудового потенциала. В этом аспекте критериальный подход к развитию теории трудового потенциала позволяет выработать методологию формирования общественных отношений, основываясь на следующих научных положениях:

1. Экономическая природа и сущность трудового потенциала.

Рассматривая трудовой потенциал как экономическую категорию, необходимо выделить два его элемента: человеческий и физический капитал, характеризующие его сущность, количественное и качественное состояние, единство и противоположность, уровень и состояние производительных сил и характер производственных отношений. Структура трудового потенциала, определяемая указанными его элементами, количественно выражает меру общественных отношений, раскрывает их гармоничный или противоречивый характер, соответствие производственных отношений состоянию производительных сил.

2. Разработанный в монографии методологический подход к количественному выражению меры общественных отношений позволил сформировать принципиально новую социально-экономическую концепцию трудового потенциала, основанную на понимании его сущности как способности человеческого капитала в сочетании со средствами труда обеспечивать необходимый производственный и социальный результат на различных уровнях управления экономикой в определенных социальных, экономических и технологических условиях.

Отсюда, практическая целесообразность использования предложенных методов количественной оценки меры выражения общественных отношений подтверждена установленным в динамике уровнем, структурой и эффективностью использования трудового потенциала на примере средних показателей в Украине и в Донецком регионе, что позволяет выявлять пропорции распределения добавленной стоимости между собственниками человеческого и физического капитала.

Следует при этом оговориться, что состояние природы и общества определяется главным законом существования мироздания – законом равновесия. Формой его проявления является мера. Понятие меры – категория не только экономическая, но и социальная, моральная, общественно определенная, естественная.

Как известно, мера нужна для регламентирования труда, потребления, удовольствий, отдыха, затрат, доходов, производства, народонаселения, добычи полезных ископаемых и других параметров жизнедеятельности человека и среды его обитания. Она должна выражать предельные значения ограничений интересов людей, диктуемых природными, экономическими, социальными, моральными и другими условиями существования отдельных людей или их сообщества.

Если говорить об общественных отношениях, то их сущность можно раскрыть как форму социально-трудовых отношений, основанную на определенных видах собственности на средства производства и распределения его результатов между его участниками и, которые, определяют экономическую систему государства. Мерой проявления общественных отношений выступает равновесие между потребностями общества и возможностью их удовлетворения. И если их величины уравниваются, в обществе возникает гармония человеческих отношений – добра и зла, богатства и нищеты, процветания и упадка и др. Критической массой равновесия, например, в финансовой сфере является баланс доходов и расходов. Нужен баланс между производством и потреблением, нарушение которого вызывает кризисы. В потреблении также нужна мера. Недопотребление в человеческом организме вызывает дистрофию, пресыщение – ожирение. И то, и другое вредно.

3. Формирование механизма управления оплатой труда.

Оплата наемного труда, её организация, управление, регламентирование и регулирование непосредственно зависит от характера существующих общественных отношений, но, с другой стороны, она сама определяющим образом влияет на их развитие. Как сама оплата труда подвержена равновесию между экономической возможностью установления её уровня и порогом социальной осознанности его наемными работниками и их семьями, так и требования объективного экономического закона оплаты труда подвластны действию закона равновесия вообще: как в природе, так и в обществе, в экономике – именуемым балансом. Поэтому формой выражения баланса трудовых отношений в производственной сфере является равновесие между мерой труда и мерой потребления. В мотивационном механизме закон равновесия проявляется в балансе социально-экономических интересов труда и бизнеса.

Отсюда и объективный экономический закон оплаты труда, который независим от воли и желаний людей, возникает на почве существующих производственных отношений и является регулятором этих отношений. Поэтому и хозяйственный механизм управления экономикой государства должен основываться на демократических принципах приоритетности социальных интересов общества над интересами бизнеса и накопительства. При этом основным требованием формирования механизма управления оплатой труда должно быть обеспечение её воспроизводственного уровня, на основе которого должна формироваться система стимулирования труда, обеспечивающая высокий экономический потенциал и эффект.

Таким образом, в результате выявления возрастающей роли труда в формировании общественных отношений возникает убежденность в том, что в конечном итоге человеческое сообщество устанет от государственного эгоизма, отрешится от амбиций на мировое господство и направит усилия на реформирование социально-экономических систем не в интересах отдельных классовых групп, а в интересах всего сообщества в целом. Такая уверенность подтверждается всем ходом исторического развития экономических формаций, рассмотренных нами в ранее опубликованных работах, на фоне катастрофического истощения ресурсов Земли, что вызывает к необходимости объединения усилий мирового сообщества для решения проблем его выживания на планете и устроить «райскую жизнь» не на небе, а на Земле и для всех, а не для отдельных личностей. К этому нас призывают светлые умы человечества и законы религий. Хотелось бы надеяться, что раскрытые в монографии научные положения о роли труда в формировании общественных отношений были бы полезными людям, если не сегодня, то в обозримом будущем.

Наукове видання

Ковальов Валерій Миколайович

**РОЛЬ ПРАЦІ У ФОРМУВАННІ
ГРОМАДСЬКИХ ВІДНОСИН**

МОНОГРАФІЯ

російською мовою

Підписано до друку 06.04.2015 р.
Форма 60×64/16 Папір офсетний, щільність 80 г/см²
Гарнітура Arial Narrow
Умов. друк. арк. 19,0
Наклад. 300 прим.

Видавництво «НТМТ».
Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавців
ДК № 1748 від 15.04.2004 р.
61072, м. Харків, пр. Леніна, б. 58, к. 106.
Тел. (057) 763-03-80, 763-03-87.
E-mail: ntmt@mail.ru