

Павлючук Ю.Н., Козлов А.А.

## АНАЛИЗ ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИОННЫХ СДВИГОВ В ЭКОНОМИКЕ

Важнейшей методологической предпосылкой комплексного анализа обеспеченности промышленных предприятий трудовыми ресурсами является определение понятия "оценка обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами" и выбор показателей, с помощью которых она может быть представлена.

Под оценкой обеспеченности мы понимаем степень соответствия численности, состава и функциональной структуры работающих их расчетно-нормативным значениям, установленным на основе прогрессивных норм и нормативов трудовых затрат. Исходя из этого, нами выделяются следующие виды оценки обеспеченности и направления анализа:

1. Оценка соблюдения расчетно-нормативной численности отдельных категорий и функциональных групп работающих, в т.ч. профессий, необходимых для осуществления производственной программы, обслуживания и управления.
2. Оценка степени укомплектованности имеющихся и вновь созданных рабочих мест трудовыми ресурсами.
3. Оценка уровня достижения проектной численности работающих при вводе в строй новых объектов и видов производства в процессе их эксплуатации.

При этом следует иметь в виду, что каждое из представленных выше направлений анализа представляет собой самостоятельный шаг (этап) анализа с различной степенью его детализации.

В свою очередь, полученная на основе сравнения фактической и расчетно-нормативной численности персонала оценка, выраженная системой показателей обеспеченности, в рамках проведенного анализа, т.е. его определенной стадии, решает свои конечные задачи, одновременно являясь частью комплексной оценки обеспеченности.

В данном случае мы ограничимся лишь одним из направлений анализа, связанным с осуществлением оценки обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, необходимыми для выполнения объема выпуска продукции в заданной номенклатуре и ассортименте, а также работ по обслуживанию и управлению производством. Соответствующие показатели для определения уровня обеспеченности в этом случае строятся нами прямым отношением фактических затрат труда к расчетно-нормативным, принятым из расчета межотраслевых (отраслевых) научно-обоснованных норм трудовых затрат на различные виды основных, вспомогательных и управленческих работ.

Этим методом мы предлагаем рассчитывать общий и дифференцированные коэффициенты обеспеченности по численности, составу и функциональной структуре работающих.

В самом общем виде показатель обеспеченности, коэффициент соответствия, может быть представлен следующим образом:

$$K_{обесп} = \frac{\PhiЗТ}{РНЗТ}, \quad (1)$$

где:  $K_{обесп}$  - общий показатель обеспеченности, предназначенный для учета степени соответствия фактических затрат

труда расчетно-нормативным, необходимым для выполнения производственной программы, обслуживания и управления в отчетном периоде;

$\PhiЗТ$  - фактические затраты труда, представленные численностью персонала за отчетный период;

$РНЗТ$  - расчетно-нормативные затраты труда, представленные численностью персонала за отчетный период.

На основе этого выделим систему частных и обобщающих показателей обеспеченности промышленного предприятия трудовыми ресурсами.

Частные показатели представляются нами как коэффициенты соответствия численности по отдельным структурным подразделениям (цехам, участкам основного и вспомогательного производства, отделам и службам заводоуправления); коэффициенты соответствия структуры - по отдельным видам основных работ, функциям обслуживания и управления; коэффициенты соответствия состава - по отдельным профессиям и должностям, а обобщающие показатели - средневзвешенные коэффициенты соответствия - по частным показателям. Эти коэффициенты обеспеченности рассчитываются в целом по категориям, функциональным группам и профессиям по формуле следующего вида:

$$\begin{aligned} K_{обесп}^{об.} &= \\ &= \frac{K_{обесп.1}^4 \cdot \mathcal{Q}_{01} + K_{обесп.2}^4 \cdot \mathcal{Q}_{02} + K_{обесп.3}^4 \cdot \mathcal{Q}_{03} + \dots + K_{обесп.n}^4 \cdot \mathcal{Q}_{0n}}{\mathcal{Q}_{01} + \mathcal{Q}_{02} + \mathcal{Q}_{03} + \dots + \mathcal{Q}_{0n}} = \\ &= \frac{\sum_1^n K_{обесп.}^4 \cdot \mathcal{Q}_0}{\sum_1^n \mathcal{Q}_0} \end{aligned} \quad (2)$$

где:  $K_{обесп.}^{об.}$  - обобщающие коэффициенты обеспеченности по численности, структуре и составу работающих за отчетный период;

$K_{обесп.}^4$  - частные показатели обеспеченности, отражающие уровень соответствия фактической и расчетно-нормативной численности в разрезе каждого структурного подразделения, вида основных работ, функции обслуживания и управления, а также профессии (должности) за отчетный период;

$\mathcal{Q}_0$  - базовая численность работников по отдельным цехам и участкам, отделам и службам заводоуправления, а также по отдельным видам основных работ, функциям обслуживания и управления, в т.ч. профессиям за предыдущий период, чел.;

$1, \dots, n$  - количество наименований подразделений предприятия, видов основных работ, функций обслуживания и управления, а также профессий.

Кроме того, мы предлагаем рассчитывать итоговые (сводные) показатели обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами. Такие показатели могут быть установлены путем

*Павлючук Юрий Николаевич. Зав. каф. менеджмента и маркетинга Брестского государственного технического университета, д.т.н., академик Международной академии инвестиций и экономики строительства.*

*Козлов Анатолий Александрович. К.э.н., доцент каф. менеджмента и маркетинга Брестского государственного технического университета.*

*Беларусь, БГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.*

произведения обобщающих коэффициентов обеспеченности по:

- категориям основных и вспомогательных рабочих, ИТР и служащих

$$K_{обесп. числ.}^{итог} = K_{обесп. ор.}^{об.} \cdot K_{обесп. вр.}^{об.} \cdot K_{обесп. ау.}^{об.}, \quad (3)$$

- видам основных работ, функциям обслуживания и управления

$$K_{обесп. сост.}^{итог} = K_{обесп. вид.осн.р.}^{об.} \cdot K_{обесп. функ.обл.}^{об.} \cdot K_{обесп. функц.упр.}^{об.}, \quad (4)$$

- профессиям рабочих и должностям работников аппарата управления

$$K_{обесп. сост.}^{итог} = K_{обесп. проф.ор.}^{об.} \cdot K_{обесп. проф.вр.}^{об.} \cdot K_{обесп. долж.ау.}^{об.}, \quad (5)$$

$K_{обесп. числ.}^{итог}$ ,  $K_{обесп. струк.}^{итог}$ ,  $K_{обесп. сост.}^{итог}$  - итоговые показатели обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами по численности, функциональной структуре и составу;

$K_{обесп. ор.}^{об.}$ ,  $K_{обесп. вр.}^{об.}$ ,  $K_{обесп. ау.}^{об.}$  - обобщающие показатели обеспеченности предприятия по категориям основных и вспомогательных рабочих, ИТР и служащих;

$K_{обесп. вид.осн.р.}^{об.}$ ,  $K_{обесп. функ.обл.}^{об.}$ ,  $K_{обесп. функц.упр.}^{об.}$  - обобщающие показатели обеспеченности предприятия по категориям основных и вспомогательных работ, функциям обслуживания и управления;

$K_{обесп. проф.ор.}^{об.}$ ,  $K_{обесп. проф.вр.}^{об.}$ ,  $K_{обесп. долж.ау.}^{об.}$  - обобщающие показатели обеспеченности предприятия по профессиям основных и вспомогательных рабочих, а также должностям работников аппарата управления.

Построение такой модели показателей обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами позволяет рассматривать их как систему взаимосвязанных частных и обобщающих показателей, коэффициентов соответствия численности, структуры и состава. С одной стороны, эти показатели представляют количественную меру уровня обеспеченности предприятия работниками в разрезе категорий, профессий, видов основных работ, функций обслуживания и управления, а с другой - измеряет этот уровень посредством оценок степени соблюдения показателей расчетно-нормативной численности в названных выше разрезах.

В свою очередь коэффициенты обеспеченности различаются в зависимости от того, какие показатели численности и методы их расчета применяются.

В статистической практике для измерения трудовых затрат и определения самой численности работников используются различные показатели. Ими являются списочное, явочное число и число фактически работающих лиц на определенную дату или в среднем за короткий период.

Естественно, возможны и различные показатели измерения уровня обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами, для определения которых могут быть взяты неодинаковые по величине своего абсолютного значения соответствующие показатели численности.

Для соблюдения принципа сопоставимости показателей обеспеченности по численности, структуре, составу работников, необходимо, чтобы фактические и расчетно-нормативные затраты труда представлялись равными по величине, либо списочной, либо явочной, или фактически работающей численностью и сравнивались за одинаковые периоды времени (месяц, квартал, год) или установленные даты.

Методы измерения уровня обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами находятся в зависимости от методов расчета как фактической, так и расчетно-нормативной численности работающих. Для определения фактической (средне-неиспичной, среднеявочной) численности могут применяться традиционные способы расчетов, получившие широкое освещение в справочной и учебно-методической литературе.

В экономической литературе почти не рассматриваются вопросы, связанные с определением и систематизацией факторов обеспеченности промышленных предприятий трудовыми ресурсами.

Принимая это во внимание, остановимся на рассмотрении соответствующих технико-экономических факторов, влияющих на показатели расчетно-нормативной численности отдельных категорий и функциональных групп работающих и через этот показатель на уровень обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

В самом общем виде можно выделить две группы факторов. Одни из них связаны с уменьшением, другие - с увеличением численности персонала. К первой группе относятся все технико-экономические факторы роста производительности труда, снижающие трудоемкость основных, вспомогательных и управленческих работ, выполняемых на предприятии, и в связи с этим уменьшающие численность рабочих и служащих. В соответствии с единой классификацией выделяются четыре группы факторов:

- повышение технического уровня производства;
- совершенствование управления, организация производства и труда;
- изменение объема и структуры производства;
- отраслевые факторы.

Вторую группу составляют факторы роста объема и трудоемкости соответствующих видов работ, ведущие к увеличению численности персонала работающих.

Среди указанных групп факторов следует выделить подгруппы факторов, влияющих на численность отдельных категорий и функциональных групп работающих. К их числу относятся факторы, влияющие на увеличение (уменьшение) численности основных рабочих сельщиков и повременщиков, вспомогательных рабочих и работников аппарата управления, а также численности - по видам основных работ, функциям обслуживания и управления. Прежде всего остановимся на подгруппе факторов, от которых зависят затраты труда основных производственных рабочих. С одной стороны, это факторы снижения трудоемкости выпускаемой продукции, к которым относятся все организационно-технические факторы, влияющие на рост производительности труда основных производственных рабочих.

С другой стороны, это факторы увеличения трудоемкости производственной программы, связанные с увеличением затрат труда основных рабочих сельщиков в связи с ростом объема и усложнением структуры производственной программы в сторону увеличения выпуска более трудоемкой продукции, а также обновления ее номенклатуры.

В результате проведенных пофакторных расчетов устанавливается расчетно-нормативная численность основных рабочих сельщиков и повременщиков, вспомогательных рабочих и работников аппарата управления, которая может быть представлена по формулам в следующих выражениях:

$$C = Q_{\delta_{oc}} \cdot Jv + \sum \left( -\frac{\Delta T_{ни}}{\Phi_{вр} \cdot K_{вн}} \right) - \sum_{i=1}^n \mathcal{E}_{\chi_i}^{oc}, \quad (6)$$

$$D = Q_{\delta_{on}} + \sum_{i=1}^n (H_{\chi_{1i}} - H_{\chi_{6i}}) - \sum_{i=1}^n \mathcal{E}_{\chi_i}^{on}, \quad (7)$$

$$F = Q_{\delta_{op}} + \sum_{j=1}^m (H_{\chi_{1j}} - H_{\chi_{6j}}) - \sum_{j=1}^m \mathcal{E}_{\chi_j}^{op}, \quad (8)$$

$$L = C_{\delta_{ay}} + \sum_{z=1}^k \left( H_{q_{1z}} - H_{q_{6z}} \right) - \sum_{z=1}^k \Delta_{q_z}^{ay}, \quad (9)$$

где:  $C$  - расчетно-нормативная численность основных рабочих сдельщиков (чел.);

$D$  - расчетно-нормативная численность основных рабочих повременщиков (чел.);

$F$  - расчетно-нормативная численность вспомогательных рабочих (чел.);

$L$  - расчетно-нормативная численность работников аппарата управления (чел.);

$Чб_{ос}, Чб_{оп}, Чб_{вр}, Чб_{ау}$  - базовая численность основных рабочих сдельщиков и повременщиков, вспомогательных рабочих и работников аппарата управления по категориям и функциональным группам за предыдущий период, чел.;

$Jy$  - рост объема производства по основным видам работ в отчетном периоде по сравнению с базисным;

$$\left( \frac{\Delta T_{ni}}{\Phi_{вр} - K_{вн}} \right) - \text{увеличение численности основных рабочих сдельщиков по } i\text{-ому виду основных работ за чет}$$

усложнения структуры производственной программы в сторону увеличения выпуска более трудоемкой продукции и обновление ее номенклатуры в отчетном периоде по сравнению с базисным, чел.;

$(H_{q_{1i}} - H_{q_{6i}}) = \Delta H_{q_i}$  - увеличение численности основных рабочих повременщиков по  $i$ -ому виду основных работ за счет ввода в действие дополнительного количества единиц технологического оборудования и рабочих мест, увеличивающих трудоемкость обслуживания многоагрегатных, многоаппаратурных процессов и сложного оборудования в основном производстве в отчетном периоде по сравнению с базисным, чел.;

$(H_{q_{1j}} - H_{q_{6j}}) = \Delta H_{q_j}$  - увеличение численности вспомогательных рабочих по  $j$ -ой функции обслуживания за счет основных факторов, влияющих на увеличение трудоемкости вспомогательных работ в отчетном периоде по сравнению с базисным, чел.;

УДК 657.336.

**Синевич К.В., Хорошун Ю.И.**

## О КРЕДИТНО-ДЕНЕЖНОЙ ПОЛИТИКЕ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Решение задач социально-экономического развития основывается на фундаментальных научных исследованиях в области финансов, денег, кредита и проводятся в жизнь через реализации научно-обоснованных концепций финансовой и кредитно-денежной политики, как методов управления экономикой.

Экономические методы управления обеспечивают стимулирование экономических интересов объектов управления путем удовлетворения их потребностей в зависимости от соблюдения общих установленных условий.

На совещании у Президента Республики Беларусь (РБ), состоявшемся 10 ноября 1999 г., А.Г. Лукашенко в своем вступительном слове отметил, что: "Банковская система, финансы - это стержень экономики, это кровеносная система страны.... Задачи повышения эффективности работы банковской системы в современных условиях приобретают особое значение. Обеспечивая концентрацию и перелив финансовых

$$(H_{q_{1z}} - H_{q_{6z}}) = \Delta H_{q_z} - \text{увеличение численности ИТР}$$

и служащих по  $z$ -ой функции управления за счет основных факторов, влияющих на увеличение трудоемкости управленческих работ в отчетном периоде по сравнению с базисным, чел.;

$\Delta_{q_i}^{oc}, \Delta_{q_i}^{on}, \Delta_{q_i}^{op}, \Delta_{q_j}^{ay}$  - уменьшение численности основных рабочих сдельщиков и повременщиков по  $i$ -ому виду основных работ, вспомогательных рабочих по  $j$ -ой функции обслуживания, работников аппарата управления по  $z$ -ой функции управления за счет технико-экономических факторов роста производительности труда, снижающих трудоемкость соответствующих видов работ в отчетном периоде по сравнению с базисным, чел.;

$i = 1, \dots, n; j = 1, \dots, m; z = 1, \dots, k$  - количество наименований видов основных работ, функций обслуживания и управления, выполняемых основными рабочими сдельщиками и повременщиками, вспомогательными рабочими и работниками аппарата управления за анализируемый период.

Вместе с тем, пока еще не все аспекты изучаемой проблемы решены полностью и получили всестороннюю разработку.

Все это позволяет утверждать о своевременности и актуальности научного исследования этих вопросов.

### СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Анализ использования трудовых ресурсов и уровня производительности труда // Экономический анализ деятельности предприятия. Мн., 1991.
2. Анализ обеспеченности трудовыми ресурсами и производительности труда и их влияние на объем продукции. М., 1991.
3. Анализ экономики. М., 1999.
4. Акимов В.Н. Нормирование труда. Новосибирск, 1998.
5. Войтов А.Г. Фундаментальная экономика. М., 1998
6. Завальский М.Г. Экономика и социология труда. М., 1998.
7. Справочник директора предприятия. М., 1998.
8. Теория переходной экономики. М., 1998.
9. Теория фирмы. Новосибирск, 1996.
10. Экономика труда и социальные отношения. М., 1998.

ресурсов, банковская система питает и стимулирует развитие экономики государства. От ее работы во многом зависит результативность проводимой экономической политики, а в конечном итоге - экономическое положение государства в целом.... В сегодняшней непростой ситуации необходимо добиться максимальной рационализации в использовании денежных средств, в первую очередь валютных, укрепить национальную валюту. Нужно эффективно использовать денежные ресурсы, уметь, селективно проводить кредиторскую политику... "башмак" под колеса локомотива, имя которого рост цен, инфляция и обвал белорусского рубля, я вас просил положить уже давно".

В этом кратком вступлении четко и емко изложена суть, цели и задачи денежно-кредитной политики, которую должны проводить Правительство и Национальный банк (НБ) РБ совместно с коммерческими банками и другими органами экономического управления.

*Хорошун Юрий Иванович. Зав. отделом комитета государственного контроля Брестской области.*