

Рисунок 2 - Инвестиционные стратегии развития.

5. Реструктуризация, происходящая вследствие не востребо- ванности рынком ранее производимой продукции, а также негибкости и немобильности производственной системы в целом.
6. Избавление от части бизнеса, которая объясняется убы- точностью отдельных элементов или невозможностью дальнейшего управления их деятельностью.
7. Ликвидация, основанная на длительной длительном времени убыточности предприятия, невозможностью его санации и применении к нему процедуры банкротства.
8. Дифференциация, связанная с инвестированием в отдель- ные элементы предприятия – качество товара, системы логистики, образ фирмы и т.п.

УДК 331.5.024.54:338.242

Павлючук Ю.Н., Козлов А.А.

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЕМ И ОПРЕДЕЛЕНИЕМ ЦЕНЫ РАБОЧЕЙ СИЛЫ В УСЛОВИЯХ ПЕРЕХОДА К РЫНОЧНЫМ ОТНОШЕНИЯМ

Целью настоящей статьи является рассмотрение теорети- ко-методологических проблем управления формированием и определением цены рабочей силы в условиях перехода к ры- ночным отношениям.

Переход экономики на рыночную модель породил про- блему определения цены рабочей силы, причем на практике она проявилась раньше, нежели специалисты ощутили необ- ходимость ее научного рассмотрения.

Что же касается современных макроэкономических тео- рий, то в них по-разному описываются категории рабочей силы, ее стоимость и цены. Многие экономисты сознательно избегают термина «цена рабочей силы», хотя не подвергают сомнению и активно пользуются термином «рынок труда».

Всеобъемлющее, целостное понятие цены рабочей силы сформировать не просто.

Если рассматривать рабочую силу как способность к тру- ду, неразрывно связанную с ее носителем – наемным работ- ником, то можно оценивать ее с различных позиций ее вос- производства. Тогда она должна охватывать все периоды

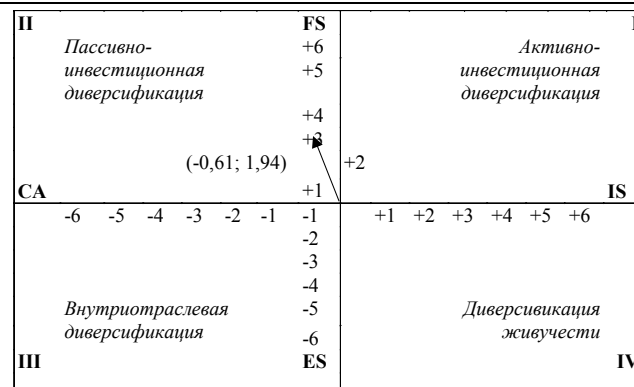


Рисунок 3 - Вектор стратегического направления диверсифи-кации строительного предприятия.

Выбор конкретной инвестиционной стратегии может осуществляться на базе модели выбора стратегии, авторская модификация которой представлена на рисунке 2.

Выбор стратегии развития, осуществленный по методу SPACE для конкретного строительного предприятия - строй- треста №8 позволил установить предпочтительную стратегию и определить вектор его развития (рисунок 3).

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. J.G.Craig, R.M.Grant. Strategic Management, Kogan Page, London, 1993, str. 14.
2. J.Penc-Pietkzar. Strategiczne zarzadzanie marketingem. Key Text. Warszawa 1999, str.205.

жизни работника: от вступления в трудоспособный возраст до выхода из него.

Каждому периоду соответствует своя модификация цены рабочей силы. Заработная плата – модификация цены функ- ционирующей рабочей силы.

Второй вид цены рабочей силы – это пенсии, призванные обеспечить существование работников за пределами трудо- способного возраста.

Расходы, связанные с подготовкой и переподготовкой кадров, в том числе выплачиваемые в виде стипендий или сохранения среднего заработка, - это тоже своего рода цена рабочей силы на конкретном этапе ее воспроизводства.

Модификациями цены рабочей силы можно считать и другие пособия (в частности, по безработице). Механизм мо- дификации цены рабочей силы показан на рисунке 1.

Таким образом, на практике для характеристики цены рабочей силы используются понятия зарплаты, пенсий, пособий, стипендий и т.д., отражающие различные этапы ее функционирования. Механизм формирования цены рабочей

Павлючук Юрий Николаевич. Д.т.н., зав. каф. менеджмента и маркетинга Брестского государственного технического уни- верситета, академик Академии инвестиций и экономики строительства.

Козлов Анатолий Алексеевич. К.э.н., доцент каф. бухгалтерского учета, анализа и аудита Брестского государственного технического университета.

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

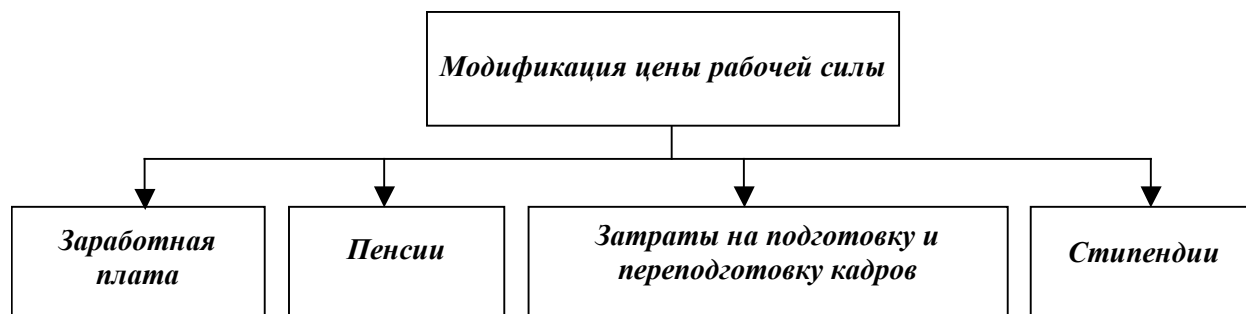


Рисунок 1 - Модификация цены рабочей силы.

включает порядок и способ регулирования заработной платы, пенсионного обеспечения, системы подготовки и переподготовки кадров и т.д.

Наряду с понятием цены рабочей силы в рыночной экономике давно применяется показатель затрат работодателей на рабочую силу. Для отечественной экономики это не только новый показатель, но и новое понятие, требующее теоретического осмысления.

Затраты на рабочую силу – сводное понятие. По своей экономической природе они представляют ту часть вновь созданной в процессе общественного воспроизводства стоимости, которая образует фонд жизненных средств, требующихся для воспроизводства рабочей силы в конкретных социально-экономических и исторических условиях.

Затратами на рабочую силу являются расходы на протяжении всего жизненного цикла человека и обеспечивающие нормальную жизнедеятельность работников и членов их семей. Они включают расходы на питание, одежду, предметы домашнего обихода и жильё, культурно-бытовое и медицинское обслуживание, образование и профессиональную подготовку, трудоустройство и миграцию рабочей силы, удовлетворение социальных потребностей работников в период трудовой деятельности и после ее окончания, в том числе расходы на содержание детей, пенсионеров, нетрудоспособных, безработных граждан.

Уровень и структура расходов на воспроизводство рабочей силы в различных странах обуславливаются историческими, социально-экономическими, природно-климатическими, культурными и другими особенностями.

Степень удовлетворения основных потребностей, связанных с воспроизводством рабочей силы относительно других стран или научно обоснованных нормативов, относится к важнейшим характеристикам социально-экономического прогресса. Проблема обеспечения конкретных потребностей воспроизводства рабочей силы (в питании, жилье, образовании, здравоохранении и т.д.) состоит в том, чтобы установить их размеры, затем определить источники возмещения расходов на них.

Механизм возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы устанавливает основные статьи расходов на воспроизводство рабочей силы, источники финансирования, принцип их взаимосвязи, т.е. конкретные формы возмещения затрат на рабочую силу, методы, субъекты и уровни их регулирования.

Основным источником возмещения совокупных затрат на воспроизводство рабочей силы в странах со смешанной экономикой являются затраты работодателей. Кроме того, на эти цели расходуются средства из бюджетов различных уровней (государственных, местных), предназначенные на социальные программы, строительство жилья, образование,

формирование и развитие способностей к труду.

Источники возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы и соотношения между ними в каждой стране имеют свои специфические черты, обусловленные составом и структурой расходов на воспроизводство рабочей силы, а также особенностями функционирования экономики, определяемыми социально-экономической политикой государства. Затраты на рабочую силу формируются на постоянной, законодательно закрепленной основе. В этом процессе присутствует и рыночная составляющая.

Формирование цены рабочей силы, происходящее на рынке труда в ходе коллективно-договорного регулирования, воспринимается различными сторонами социально-трудовых отношений по-разному. Для государства ценой рабочей силы выступают совокупные затраты на нее, для работника – индивидуальный доход, а для работодателя все расходы, связанные с работником.

Соответственно и способы ее измерения различны: это, с одной стороны, затраты работодателей на рабочую силу, а с другой, – так называемые компенсации рабочим и служащим. Затраты работодателей на рабочую силу (labour cost) и компенсации работникам (compensation of employees) – тесно связанные понятия. Показатель компенсаций был определен ООН и используется с конца 60-х годов.

Компенсации работникам – это выплаты работодателей в денежном и натуральном выражении, образующие текущий доход работников и отчисления предпринимателей на их социальное страхование (по старости, болезни, несчастному случаю и т.п.), которые в зависимости от системы страхования могут быть в начале доходом работников, а затем перечисляться в соответствующие фонды.

Затраты работодателей на рабочую силу по своему содержанию шире компенсаций работникам, так как охватывают практически все расходы предпринимателей на рабочую силу.

Определение затрат работодателей на рабочую силу и их общая типовая классификация утверждены Международной организацией труда (МОТ) в Резолюции XI международной конференции по статистике труда.

Затраты на рабочую силу осуществляются работодателями при использовании наемной рабочей силы. Они включают в себя вознаграждение за труд, оплаченное, но не отработанное время, бонусы и безвозмездные выплаты, стоимость жилья работников, оплачиваемого работодателем, взносы предпринимателя в фонды социального страхования, стоимость оплачиваемых предпринимателем профессиональной подготовки, социальных услуг и т.п. (оплачиваемый предпринимателем транспорт, рабочая одежда, а также налоги, относимые к расходам на рабочую силу). Таким образом, в состав затрат работодателей на рабочую силу входят заработная плата и все дополнительные издержки, связанные с обеспечением воспроизводства рабочей силы.

С 1985 года Конвенцией МОТ №160 в статистику труда включен специальный раздел по затратам на рабочую силу. Конвенция устанавливает общие принципы создания национальных классификаций затрат работодателей на рабочую силу и проведения выборочных периодических статистических обследований в целях оценки уровня и структуры этих затрат.

Результаты обследования затрат работодателей на рабочую силу позволяют выявить их реальные уровень и структуру, станут первой ступенью в накоплении статистической информации, необходимой для выработки конкретных рекомендаций по их оптимизации.

Как правило, затраты работодателей на рабочую силу рассчитываются на единицу времени труда (отработанное или оплаченное время). Наиболее универсальным является показатель средних затрат в расчете на отработанное время. Он широко применяется развитыми странами и международными организациями для характеристики эффективности использования живого труда, а также для оценки конкурентоспособности государств на мировом рынке с точки зрения издержек на рабочую силу.

В странах со смешанной экономикой показатели затрат работодателей на рабочую силу традиционно анализируются в следующих направлениях: сопоставление уровня и структуры затрат по странам, в том числе по отраслям экономики и ведущим отраслям промышленности; оценка уровня и структура затрат внутри отраслей (в зависимости от региона, размеров предприятий и т.п.), а также их динамики.

Структура затрат работодателей на рабочую силу по методологии МОТ основана на видовом критерии их классификации. Соответственно затраты разделяются на 10 групп элементов, однородных по своему содержанию и имеющих общие задачи регулирования: 1) прямая заработная плата; 2) оплата за неотработанное время; 3) единовременные премии и поощрения; 4) расходы на питание, топливо и другие натуральные выдачи; 5) расходы по обеспечению работников жильем; 6) расходы на социальную защиту; 7) расходы на профессиональное обучение; 8) расходы на культурно-бытовое обслуживание; 9) затраты, не вошедшие в ранее приведенные классификационные группы; 10) налоги, относимые к затратам на рабочую силу. Данная структура показана на рис.2.

Регулирование затрат работодателей на рабочую силу должно обеспечить, с одной стороны, гарантии воспроизводства рабочей силы и, с другой стороны, эффективность и конкурентоспособность производства. Это общие цели регулирования затрат.

Субъектами регулирования затрат на рабочую силу выступают социальные партнеры – государство, работодатели, работники.

Цели и задачи регулирования затрат работодателей на рабочую силу отличаются в зависимости от субъектов и уровней регулирования, а методы – в зависимости от направлений затрат. Разным формам проявления цены рабочей силы соответствуют свои механизмы регулирования. Механизм многоуровневого коллективно-договорного регулирования адекватен заработной плате, а механизм государственного регулирования и адресной поддержки – системам пенсионного обеспечения, подготовки и переподготовки кадров.

Содержание и размер соответствующих затрат работодателей на рабочую силу определяются в зависимости от уровней регулирования: государственным законодательством; нормативными актами местных органов власти; генеральными, территориальными; межотраслевыми соглашениями, коллективными договорами на предприятиях; решениями работодателей.



Рисунок 2 - Структура затрат работодателей на рабочую силу по методологии Международной организации труда.

быть предметом обсуждения при работе над трехсторонними соглашениями, так как здесь сталкиваются позиции работников, заинтересованных в увеличении стабильных гарантированных выплат, и работодателей, стремящихся к более свободному маневрированию статьями издержек и большей завышенности расходов на рабочую силу от результатов хозяйственной деятельности предприятий.

Удельный вес издержек, размер которых регулируется тарифными соглашениями или государством, в общих затратах работодателей на рабочую силу влияют эффективность функционирования рынка труда.

Методы регулирования отдельных составляющих затрат работодателей на рабочую силу не всегда логически взаимосвязаны, так как действующие в этой сфере субъекты отношений преследуют различные и зачастую разнонаправленные цели. Это приводит к необоснованной дифференциации уровня затрат и деформации их структуры. Такая ситуация вызвана тем, что на период перехода к рыночной экономике не была сформулирована официальная концепция регулирования затрат на воспроизводство рабочей силы.

Установление государственных социальных гарантий, обеспечивающих воспроизводство рабочей силы лишь на уровне физиологического минимума, снижает роль законодательного регулирования элементов затрат работодателей на содержание работников наемного труда. С развитием системы социального партнерства происходит постепенное, но

пока еще незначительное, расширение перечня и размеров затрат на рабочую силу, регламентируемых в договорах и соглашениях различных уровней.

В механизме возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, сложившимся в нашей стране в переходный период, появились новые, присущие рыночной экономике формы. Но вместе с тем, он сохраняет и свои особенности, обусловленные спецификой развития и традициями отечественной экономики. Можно сказать, что в основном уже произошел переход на характерные для рыночной экономики принципы образования социализированных источников возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы. Они формируются за счет целевых поступлений от работодателей и, пока в незначительной степени, от работников.

Могут быть выделены следующие самостоятельные объекты регулирования главных составляющих затрат работодателей на рабочую силу: доходы работников (в том числе заработная плата и расходы на социальные нужды); внебюджетные социальные фонды (пенсионный, занятости населения, социального страхования, медицинского страхования); доходы бюджета, распределяемые на социальные нужды. Очевидно, что с точки зрения гарантий обеспечения воспроизводства рабочей силы, регулирование указанных объектов должно быть направлено на оптимизацию соотношения затрат, возмещаемых их различных источников.

Что касается их расходования и распределения средств, направляемых на воспроизводство рабочей силы (по видам потребностей: для создания, использования, поддержания и восстановления способности к труду), то такое распределение предполагает наличие соответствующих социальных нормативов. Эти социальные нормативы, в совокупности дающие научно-обоснованную величину расходов на воспроизводство рабочей силы, могут быть сопоставлены с фактическими показателями затрат на рабочую силу, что позволяет проводить не только сравнительный, но и оценочный анализ затрат, ставить вопрос об оптимизации их уровня и структуры.

Это важно делать на всех уровнях регулирования затрат на рабочую силу: при установлении государственных гарантий обеспечения воспроизводства рабочей силы; в рамках социального партнерства; при определении размеров необходимых дополнительных инвестиций на развитие региональной социальной инфраструктуры и т.д. В настоящее время субъекты регулирования затрат на рабочую силу не проявляют заинтересованности в предоставлении объективной и открытой информации о стоимости рабочей силы.

Механизм возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы существенно изменился в результате отказа от планово-административных распределительных отношений, что сопровождалось ростом затрат на рабочую силу. Главное же, во многом утрачены методы учета условий воспроизводства рабочей силы, в том числе по отраслям и территориям.

Раньше такой учет осуществлялся государством при распределении национального дохода на потребление и накопление, при регулировании условий оплаты труда. Как известно, в странах со смешанной экономикой затраты на рабочую силу складываются в основном на договорной основе. Хотя в нашей стране социальное партнерство пока недостаточно развито, за ним будущее. Необходимо восстанавливать учет потребностей воспроизводства рабочей силы при формулировании затрат на нее, включая отраслевые и территориальные особенности, обусловленные условиями функционирования и проживания работников.

Показатели затрат на рабочую силу, как нормативные, так и средние, могут быть использованы в виде ориентиров в процессе коллективно-договорного регулирования. Должна быть также система контроля, обеспечивающая выполнения социальных нормативов.

Нормативные критерии особенно важны в нестабильной экономике при переходе от системы надежных гарантий в социальной сфере к свободному рыночному образованию цен на услуги и товары. Конечно, не все затраты работодателей на рабочую силу регулируются в рамках социального партнерства. Значительную их часть составляют обязательные отчисления в государственные внебюджетные фонды.

Обоснование размеров тарифов обязательных взносов во внебюджетные социальные фонды; базы их начисления, сроков пересмотра условий – все это непосредственно затрагивает проблемы формирования уровня и структуры затрат на рабочую силу.

К затратам на рабочую силу, используемым для формирования социализированных источников возмещения расходов на воспроизводство рабочей силы, могут быть отнесены некоторые налоги с юридических лиц. Например, транспортный налог, направляемый в местные бюджеты для финансовой поддержки и развития пассажирского транспорта. На уровне территорий названным критериям соответствуют некоторые местные налоги и сборы на социальные нужды, обусловленные региональными потребностями.

Вопрос о включении перечисленных налогов и сборов в затраты на рабочую силу не является бесспорным. С одной стороны они по своим целям могут быть отнесены к источникам социализированных расходов на рабочую силу и, соответственно, к затратам на рабочую силу. Когда речь идет о полных затратах на рабочую силу, то это очевидно. Но если говорить о затратах работодателей, то возникают сомнения, правомерно ли учитывать расходы, прямо не связанные с трудовой деятельностью работников конкретного предприятия.

Разноплановость задач регулирования затрат на рабочую силу проявляется, например, в различных взглядах на состав фонда оплаты труда. Так, для расчетов средней заработной платы и доходов работников, себестоимости и налогооблагаемой прибыли, других налогов и сборов, отчислений в государственные внебюджетные социальные фонды, размеров пенсий и пособий по-разному определяется состав фонда оплаты труда.

Во многом эти различия объясняются спецификой переходного периода, когда коллективно-договорное регулирование еще недостаточно развито, и не отлажен механизм выработки и согласования интересов социально-трудовых партнеров, а высокая инфляция и низкий уровень совокупных затрат на рабочую силу не позволяет оптимизировать их структуру, в том числе и в отношении источников финансирования.

Стремление предприятий, манипулируя статьями расходов, снизить базу исчисления налогов и других обязательных платежей приводит к еще большей деформации структуры затрат работодателей на рабочую силу. Группы затрат на рабочую силу по своему экономическому содержанию, в принципе, не являются взаимозаменяемыми.

Структура затрат определяет их эффективность для работодателей и уровень социальной защиты наемных работников, в том числе и с точки зрения распределения экономических рисков между работниками и работодателями.

Сложившийся недопустимо низкий средний уровень затрат на рабочую силу и чрезмерная дифференциация их уровня и структуры по отраслям, территориям, отдельным предприятиям свидетельствуют о несоответствии механизма возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы его основным целям.

В развитых странах со стабильной экономикой имеет место относительно незначительная дифференциация уровня и структуры затрат работодателей на рабочую силу. Там почти 40 лет проводятся выборочные обследования, которые позволили накопить обширную статистическую базу.

Поэтому в перерывах между обследованиями структуру и динамику затрат работодателей на рабочую силу по предприятиям, отраслям можно отслеживать по укрупненным направлениям затрат, даваемым текущей статистикой, или по динамике заработной платы.

Для нашей нестабильной экономики такие методы не подходят. Но что действительно необходимо, так это выявление параметров механизма возмещения затрат на воспроизводство рабочей силы, складывающихся при переходе экономики страны на рыночную модель. Нужна объективная информация о реальных размерах затрат на рабочую силу.

Анализ уровня этих затрат является актуальным при подготовке текущих и прогнозных решений в области социальной политики, касающихся обеспечения социальных гарантий, в том числе в рамках трехсторонних соглашений, в межгосударственных соглашениях по миграции рабочей силы, в процессе формирования бюджетов различных уровней, при разработке инвестиционных проектов в части прогнозирования издержек на рабочую силу, а также для международных сопоставлений.

В настоящий момент в соответствии с «Законом о предприятиях в Республике Беларусь» формы, системы и размеры оплаты труда предприятия устанавливают самостоятельно.

Новые условия, в которых действуют экономические субъекты, обуславливают необходимость разработки новых систем организации заработной платы, позволяющих оперативно управлять расходами на оплату труда с учетом рыночной ситуации, прогнозировать величину издержек на рабочую силу в зависимости от спроса на выпускаемую продукцию.

Описываемая математическая модель управления затратами на оплату труда разработана применительно к промышленному предприятию

Использование данной модели предполагает тщательный анализ и прогнозирование трудовых и финансово-экономических показателей, а также изменение внешних (спрос на продукцию и т.д.) и внутренних (технических, экономических и т.д.) факторов, влияющих на эти показатели. Эффективность применения новой системы оплаты труда непосредственно связана с установлением экономически обоснованной функциональной зависимости среднесписочной численности от объема реализованной продукции.

Модель позволяет осуществлять две основные функции заработной платы – воспроизводственную и стимулирующую. Весьма существенно, что заработная плата дифференцируется в зависимости от сложности труда.

Базисом рассматриваемой модели является фиксированный фонд оплаты труда (ΦOT) – для промышленного предприятия на уровне 8-10% себестоимости произведенной за месяц продукции. Данное условие должно быть оговорено в коллективном договоре предприятия. Как будет показано ниже, введение фиксированного ΦOT позволяет установить его зависимость от результатов хозяйственной деятельности предприятия и индексировать заработную плату в соответствии с инфляцией.

Величина ΦOT при фиксированной численности за определенный период зависит от полной месячной себестоимости, которая в свою очередь зависит от двух основных факторов (изменение цен и объемов отгрузки продукции).

$$\Phi OT = \theta \cdot I \cdot C \quad (1)$$

$$C = f(O, \Pi) \quad (2)$$

где:

C – полная себестоимость;

O – объем производства;

Π – цены на материалы, сырье, энергоносители и т.д.

Проанализируем влияние данных факторов.

1. Изменение объемов производства (O) при постоянных ценах (Π).

С увеличением объемов производства увеличивается месячная себестоимость (C), соответственно увеличивается ΦOT .

С увеличением O на ΔO ($\Delta O = O_2 - O_1$), где O_1 – объем производства в прошлом месяце; O_2 – объем производства в расчетном месяце).

С увеличивается на ΔC ($\Delta C = C_2 - C_1$), где C_1 – полная себестоимость в прошлом месяце; C_2 – полная себестоимость в расчетном месяце).

Следовательно

$$\Phi OT = 3\Pi \sum_{i=1}^n T_i \cdot K_i \quad (3)$$

где:

χ – эффективная численность работников для производства объема O ;

T_i – месячный фонд рабочего времени i -го работника;

K_i – тарифный коэффициент i -го работника;

ΦOT увеличивается на $\Delta \Phi OT$ ($\Delta \Phi OT = \Phi OT_2 - \Phi OT_1$), где: ΦOT_1 – фонд оплаты труда в прошлом месяце; ΦOT_2 – фонд оплаты труда в расчетном месяце.

С увеличением объемов производства продукции при неизменной численности нормы выработки будут перевыполнены в основном за счет интенсивности труда.

Следовательно, стоимость рабочей силы увеличивается на величину изменения ΦOT .

Соответственно возрастает и среднечасовая заработная плата рабочих.

$$\Delta 3\Pi = 3\Pi_2 - 3\Pi_1 = f(\Delta O, \Pi = const) \quad (4)$$

Таким образом, заработная плата ставится в прямую зависимость от результатов хозяйственной деятельности.

При уменьшении объемов реализации произведенной продукции используется аналогичный подход с той лишь разницей, что в расчет принимается минимальный потребительский бюджет ($МПБ$).

Если

$$3\Pi = 3\Pi \cdot T \cdot K \quad (5)$$

где:

3Π – месячная заработная плата работника, причем $\min(3\Pi) \geq МПБ$.

При уменьшении объемов реализации произведенной продукции среднечасовая заработная плата должна удовлетворять двум условиям:

$$1) 3\Pi = f(O, \Pi = const)$$

$$2) 3\Pi = МПБ / T \cdot K$$

При нарушении второго условия вводится механизм гибкого регулирования среднечасовой заработной платы за счет изменения эффективной численности (см. формулу 3).

2. Изменение цен при постоянных объемах производства.

Увеличение цен при постоянных объемах производства:

$$\Delta \Pi = \Pi_2 - \Pi_1,$$

где:

Π_1 – цены на материалы, сырье, энергоносители и т. д. в прошлом месяце;

ΔC_2 - цены на материалы, сырье, энергоносители и т. д. в расчетном месяце.

Следовательно, с учетом формул (1) и (2) получаем

$$\Phi OT = 0.1 \cdot t \cdot (\Delta C, O = const) \quad (6)$$

Так как из формулы (3) следует, что

$$\Delta ZП = \Delta \Phi OT / \left(\sum_{i=1}^n T_i \cdot K_i \right) \quad (7)$$

то, используя формулы (6) и (7) получим

$$\Delta ZП = (0.1 \cdot f(\Delta C, O = const)) / \left(\sum_{i=1}^n T_i \cdot K_i \right) \quad (8)$$

Подставляя данные формулы (8) в формулу (5) получим.

$$\Delta ZП = (0.1 \cdot T \cdot K \cdot f(\Delta C, O = const)) / \sum_{i=1}^n T_i \cdot K_i \quad (9)$$

Формула (9) показывает, что с увеличением цен на ΔC происходит увеличение заработной платы на $\Delta ZП$ (увеличение цен на продукцию обусловлено увеличением цен на составляющие компоненты себестоимости продукции, а не за счет экономических факторов).

Таким образом происходит автоматическая индексация заработной платы. Стоимость рабочей силы увеличивается в меру удорожания жизни.

Формулу (9) можно записать в более общем виде:

УДК 69.003:658.012

Селькин Д.М.

НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ЛИЗИНГОВЫХ ОПЕРАЦИЙ НА СТРОИТЕЛЬНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Перестройка строительного производства на основе введения нового механизма ориентирует строительное предприятие на экономически обоснованное использование всех элементов производства, четкое взаимодействие которых при эффективной структуре средств производства позволяет обеспечить нормальную хозяйственную деятельность в современных экономических условиях. Составной частью средств производства являются основные фонды, которые подразделяются на активную (машины и оборудование) и пассивную части. Активная часть является ведущей и служит базой в оценке технического уровня и производственных мощностей строительного предприятия. Повышение доли активной части ведет к увеличению производственных мощностей.

Среди многих факторов, влияющих на фактическую стоимость строительства, одним из наиболее существенных является совершенствование организации и управления активной частью основных фондов строительного производства и, в частности, парком строительных машин.

В настоящее время номенклатура парка строительных машин включает огромное количество наименований, и машины одного и того же назначения представлены многими типами. Интенсивность воздействия фактора технического прогресса и существующие темпы морального и физического износа техники порождают разнородность парка строительных машин.

По предварительной оценке, на обновление и техническое перевооружение парка машин в строительстве потребуется в ближайшие 3 – 4 года 6,8 трлн. руб. инвестиций.

$$ЗП = \left(0.1 \cdot T \cdot K \cdot f(C, O) / \sum_{i=1}^n T_i \cdot K_i \right) \quad (10)$$

Данная зависимость представляет собой общий вид математической модели управления системой организации оплаты труда.

Расчет тарифных коэффициентов (K) по отдельным специальностям производится с учетом факторов, влияющих на них. На наш взгляд, с учетом специфики работы промышленного предприятия, экономическую категорию стоимости рабочей силы наиболее реально отражают: сложность выполняемых работ (X_1); интенсивность труда (X_2); условия труда на рабочем месте (X_3); уровень ответственности (X_4); престижность профессии (X_5); роль данной профессии в производстве (X_6), то есть $K = f(X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6)$.

В результате многофакторного и ковариационного анализа и обработки данных в ЭВМ расчетная функция приобретает следующий вид:

$$K = 4x_1 + 1.4x_2 + 1.7x_3 + 1.5x_4 + 0.4x_5 + x_6$$

Значение переменных $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$ определяется на основе данных, полученных в результате экспертного опроса, который проводится среди ведущих специалистов предприятия, а также хронометражных наблюдений и фотографии рабочего места.

В современных рыночных условиях, при отсутствии бюджетного финансирования, постоянно возрастающей потребности обновления основных фондов и развития производственных мощностей, проведении технического перевооружения строительных предприятий путем использования самой эффективной техники нового поколения, наиболее привлекательным способом обновления основных фондов строительных предприятий является лизинг.

Лизинг следует рассматривать как вид инвестиционной деятельности, при котором предприятию предоставляется товарный кредит в виде машин и механизмов. Осуществление лизинговой операции происходит по следующей схеме: строительное предприятие нуждается в каком-то конкретном оборудовании или технике, но по некоторым причинам не может приобрести его в собственность. Тогда строительное предприятие обращается в лизинговую компанию (лизингодателю), которая обладает денежными средствами, либо может взять кредит для покупки этой техники. Лизинговая компания приобретает выбранную технику и передает ее предприятию (лизингополучателю) в аренду. По мере производства с помощью этой техники строительной продукции и последующей ее реализации у лизингополучателя появляются денежные средства, которыми он расплачивается с лизингодателем, постепенно выплачивая стоимость предмета лизинга и компенсируя все расходы по приобретению и обслуживанию техники, включая проценты за кредит и вознаграждение лизинговой компании. Срок, на который техника передается во временное пользование, по продолжительности совпадает со сроком его полной амортизации. Как правило, взятая в