

ХАРЬКОВСКИЙ ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

На правах рукописи

ВУ ХИ ЗНОНГ

ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВОГО ВКЛАДА ЦЕХОВ, ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
В КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОИЗВОДСТВА

Специальность 08.00.05 - "Экономика, планирование,
организация управления народным хозяйством
и его отраслями (промышленность)"

А в т о р е ф е р а т

диссертации на соискание ученой степени
кандидата экономических наук

Харьков - 1993

ЛВ 27.287

Работа выполнена на кафедре экономики и менеджмента химического производства Харьковского инженерно-экономического института

ЛНБ України ім. В. Стефаніка
00803127 (L)

Научный руководитель - кандидат экономических наук,
доцент Н.В. АФАНАСЬЕВ

Официальные оппоненты: доктор экономических наук,
профессор И.П. АЛДОХИН

кандидат экономических наук,
ст. науч. сотр. Н.В. ХАРДИКОВ

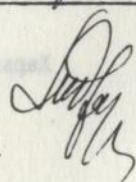
Ведущая организация - Научно-производственное объединение "КАРБОНАТ"

Защита состоится "27" мая 1993 г. в 13⁰⁰ часов на заседании специализированного совета, шифр К 068.21.01, по присуждению ученой степени кандидата экономических наук в Харьковском инженерно-экономическом институте по адресу: 310876, г. Харьков, проспект Ленина, 9-А.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Харьковского инженерно-экономического института.

Автореферат разослан "26" апреля 1993 г.

Ученый секретарь
специализированного совета,
кандидат экономических наук, доцент

 С.Ф. ТКАЧЕВ

ЛНБ ім. В. Стефаніка
АН України

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

I.1. Актуальность проблемы.

Вступая в рыночные отношения, промышленные предприятия Украины и Вьетнама имеют хорошие возможности для развития производства, наращивания мощности, реализации задуманных целей и использования в своем распоряжении заработанной прибыли (дохода). Вместе с тем, им предстоит решать нелегкие задачи: как управлять предприятием в результате приватизации, как вести непривычные для них операции с ценными бумагами, проводить исследования рыночной конъюнктуры для составления оптимального плана производства и реализации продукции, какие меры надо предпринимать для развития в условиях нарастающей конкуренции и ограниченных государственных кредитов.

Решение этих вопросов экономики предприятия не может быть успешным без соответствующей перестройки механизма регулирования внутривыпускных отношений. Экономические и производственные взаимоотношения внутри предприятия в условиях рынка призваны создать условия, обеспечивающие четкое выполнение производственной программы, постоянное улучшение качества продукции, экономное использование материальных ресурсов, повышение ответственности работников за выполненную работу.

Широкий круг вопросов, связанных с развитием внутривыпускных отношений государственных предприятий рассмотрен такими известными учеными-экономистами Украины и Содружества Независимых Государств как: Л.И.Абалкин, А.Аксененко, А.Н.Альмов, П.Г.Бунич, Л.А.Нежинская, В.Ф.Палий, С.И.Полякова, В.В.Радаев, Н.В.Рымар, И.А.Степанчук, В.П.Хайкин, А.С.Шныпко, С.П.Шкурко и другие.

Изучение опубликованных работ и практики внедрения внутрипроизводственного хозяйственного расчета показывает, что к настоящему времени отсутствует такой механизм регулирования экономических отношений внутри предприятия, который отвечает рыночным условиям. В существующих Положениях о внутрихозяйственном расчете недостаточно отражены вопросы экономической заинтересованности каждого работника структурного подразделения в увеличении прибыли предприятия.

Представляется, что для повышения эффективности работы каждого цеха, подразделения и предприятия в целом необходимо рассмотреть очень важный вопрос, как определение трудового вклада цехов, в том числе и вспомогательных, и обслуживающих подразделений в выпуск товарной продукции предприятия. Если удастся определить коэффициенты трудового вклада цехов, подразделений, то можно решить вопросы распределения получаемой прибыли между структурными подразделениями и формирования оптимальных размеров средств на оплату труда работников. Изложенные положения и вопросы послужили основанием для выбора темы диссертации.

1.2. Цель и задачи исследования.

Целью диссертационной работы является разработка методических рекомендаций по дальнейшему развитию внутрипроизводственных отношений, стимулированию трудового вклада цехов, подразделений в достижение конечных результатов деятельности предприятия.

В соответствии с поставленной целью, в диссертационной работе решены следующие задачи:

- рассмотрены теоретические вопросы, связанные с развитием производства в условиях формируемых рыночных отношений, выявлен круг проблем, стоящих перед государственными предприятиями в связи с предстоящей приватизацией;

- обобщены разработки ученых-экономистов по вопросам развития внутрипроизводственных отношений и выявлены особенности регулирования этих отношений в условиях рынка ;

- проведен анализ организации внутрипроизводственного хозрасчета на химических предприятиях ; рассмотрены вопросы оплаты и стимулирования труда, а также указаны недоработки в этих вопросах ;

- разработана методика определения частных и обобщающих коэффициентов трудового вклада каждого цеха, подразделения в конечные результаты производства ;

- предложен принцип распределения прибыли предприятия между цехами и подразделениями ;

- предложен методический подход к формированию фондов потребления цехов и подразделений предприятия.

I.3. Предметом исследования является механизм стимулирования труда работников и цехов в достижение наивысших конечных результатов и максимизацию прибыли в условиях формирования рыночной системы.

I.4. Объектом исследования выступают предприятия химической промышленности Украины, в том числе Первомайское ППО "Химпром".

I.5. Методика исследования.

Теоретической и методической основой проведенных исследований является современная экономическая теория, законы и нормативные акты Украины по экономическим вопросам. При выполнении работы были изучены труды и монографии известных ученых-экономистов СНГ и западных стран, периодические издания, материалы научно-технических конференций по вопросам совершен-

ствования внутрипроизводственного хозрасчета, оплаты труда в условиях рыночной экономики.

В работе были использованы статистические и отчетные данные деятельности предприятий химической промышленности и их подразделений. В диссертации также использованы материалы научных исследований кафедры экономики и менеджмента химического производства Харьковского инженерно-экономического института, выполненных при непосредственном участии автора.

В качестве инструмента исследований применены методы статистического и технико-экономического анализа, экономико-математического моделирования с использованием вычислительной техники.

I.6. Научная новизна проведенных исследований заключается в следующем:

- уточнено и дополнено содержание принципов и предпосылок развития внутрипроизводственных отношений в условиях рыночной экономики ;

- установлено, что материальное стимулирование цехов, структурных подразделений на химических предприятиях за прошедшее время было недостаточно связано с их конечными результатами, а лишь отражало в некоторой степени показатели количественного выполнения плана производства ;

- разработана методика определения частных и обобщающих коэффициентов трудового вклада структурных подразделений в конечные результаты работы предприятия ;

- предложен принцип и построена шкала распределения остаточной прибыли предприятия между структурными подразделениями в соответствии с их коэффициентами трудового вклада ;

- предложена методика расчета нормативов образования фонда потребления структурных подразделений.

1.7. Практическая ценность результатов исследований.

Практическая ценность результатов исследований заключается в том, что в них содержатся предложения по развитию внутри-производственных отношений, совершенствованию оплаты труда на промышленных предприятиях. Разработанная методика определения трудового вклада подразделений в конечные результаты предприятия позволяет увязать оплату труда работников подразделений с получаемым доходом всего трудового коллектива. Предложенная методика определения норматива образования фондов потребления цехов, при котором в качестве фондообразующего показателя используется расчётная прибыль, стимулирует цехи, подразделения в улучшении своей работы, выполнении своих обязательств перед партнерами (смежными цехами), сокращении численности. Такой механизм включения работника, подразделений в прибыль предприятия позволяет каждому работнику трудового коллектива нести ответственность за выполняемую им работу.

Результаты выполненных исследований и разработки могут быть применены не только на химических предприятиях, но и на предприятиях других отраслей промышленности.

1.8. Апробация работы и реализация результатов исследований.

Основные результаты исследований, выводы и предложения, содержащиеся в диссертации, докладывались и получили одобрение на Украинских научно-практических конференциях, организованных в Харьковском инженерно-экономическом институте.

Результаты исследований нашли применение в практической деятельности Первомайского государственного производственного объединения "Химпром". Экономический эффект от внедрения составил 30,0 тыс.руб. (в ценах 1991 г.).

I.9. Публикация результатов исследования.

По результатам выполненных исследований опубликовано 3 работы общим объемом 5,0 печатных листов.

I.10. Объем и структура работы.

Диссертация состоит из введения, трех глав и заключения, содержит 147 страниц машинописного текста, 20 таблиц, 1 рисунок, список литературы, включающий 132 наименований и 14 приложений.

2. СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении обоснована актуальность темы диссертационной работы, сформулированы цель и задачи работы, предмет и объект, методические основы исследования, изложены научная новизна и практическая ценность полученных результатов.

В первой главе – "Вопросы экономики предприятия и внутрипроизводственных отношений в условиях перехода к рыночной экономике" – рассмотрены теоретические вопросы, связанные с управлением промышленным предприятием и развитием внутрипроизводственных отношений в условиях вступления в рыночную систему. Выявлен круг вопросов, стоящих перед предприятиями и особенностями организации внутрипроизводственных отношений в новых условиях.

Во второй главе "Анализ организации внутрипроизводственного хозрасчета на промышленных предприятиях" – проведены исследования использования разных форм хозрасчета внутри предприятия, механизма внутрипроизводственного планирования, а также использования и формирования фонда оплаты труда струк-

турных подразделений. В этой главе обобщен опыт применения арендного и коллективного подряда на уровне цехов, подразделений. Рассмотрена система хозрасчетных показателей для основных и вспомогательных цехов, рекомендовано использовать показатели планирования и оценки деятельности цехов, которые наиболее соответствуют условиям рыночной среды.

В третьей главе - "Методика определения трудового вклада цехов, подразделений в конечные результаты производства и формирование их фондов потребления" - обоснована необходимость изменения механизма оплаты труда для структурных подразделений и их работников. Описана разработанная автором методика определения трудового вклада структурного подразделения в конечные результаты хозяйственной деятельности предприятия (объединения). Предложен принцип и построена шкала распределения остаточной прибыли предприятия между структурными подразделениями. Выдвинут метод определения нормативов образования фонда потребления подразделений.

В заключении изложены основные выводы и обобщены результаты проведенных в диссертации исследований.

3. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ И ВЫВОДЫ ДИССЕРТАЦИОННОЙ РАБОТЫ

3.1. Рассмотрены специфические черты рыночных отношений для Украины, а также экономические вопросы, возникающие у предприятий и их структурных подразделений в условиях перехода к рыночной системе.

Командно-административная система управления показала неэффективность по сравнению с рыночной системой. Наиболее характерной слабостью (недостатком) административной системы яв-

ляется отторжение ею научно-технического прогресса, приверженность затратным принципам, порождающим расточительство и потерю. При ней затрачивается материальных ресурсов на единицу продукции в 2,0-2,5 раза, топлива и энергии в 1,5 раза больше, чем в развитых странах.

Рыночной системе присущи мощные механизмы регулирования. Конкуренция, свободное ценообразование делают спрос и предложение сбалансированными. Рыночная экономика обеспечивает наиболее эффективное распределение ресурсов, быстро воспринимает изменения и адаптирует к ним. Конкурентная рыночная экономика немедленно направляет ресурсы в производство тех товаров и услуг, в которых общество больше всего нуждается. Она диктует применение наиболее эффективных методов комбинирования ресурсов для производства и способствует разработке и внедрению новых, более эффективных технологий.

Рыночные отношения в Украине формируются в условиях чрезмерной монополизации экономики, при этом 97 % предприятий находились в собственности государства, которая оказалась фактически "ничьей". Для того, чтобы сформировать здоровые рыночные отношения, постепенно включить Украину в мировое хозяйство, необходимо привести в действие первоочередные меры: издание законодательных актов, позволяющих преобразовать государственные предприятия в самохозяйствующие объекты; проведение приватизации и акционирования предприятий; осуществление контроля над монопольными предприятиями и постепенная демонополизация; создание и активизация работы институтов рыночной инфраструктуры; проведение жесткой денежно-кредитной системы; стабилизация национальной валюты и др. При этом возникают проблемы: как управлять предприятием и вести хозяй-

ство без прежних государственных гарантий; как проводить исследования колебания рынка, чтобы составить производственные программы, соответствующие спросу; как развиваться и держаться в условиях нарастающей конкуренции и ограниченных кредитов. Эти и аналогичные вопросы экономики предприятия вызывают необходимость изменений в механизме регулирования внутрипроизводственных отношений. В новых условиях эти отношения должны быть такими, чтобы быстро воспринимать изменения и условия, диктуемые рынком и заинтересовать каждого работника подразделения в достижении конечных результатов путем соединения их интересов с доходом предприятия. Принципы внутрипроизводственного хозрасчета в новых условиях, по сути, разумеется не изменяются. Однако они должны быть наполнены новым содержанием. В рыночной экономике качество продукции играет исключительную роль для существования предприятия и коллектива, поэтому во внутрипроизводственных отношениях должен действовать принцип внутрипроизводственного контроля качества. Каждый цех (участок) по технологической цепочке в обязательном порядке должен производить контроль качества продукции (деталей) предыдущего этапа. В конечном итоге, этот принцип позволяет предприятию выпускать качественную продукцию, значительно сократить потери от брака, повышать свой престиж. В основе принципа материальной заинтересованности теперь должно лежать стимулирование работников и подразделений за достижение конечных результатов, увязка их заработка с рентабельностью производства. В условиях рынка, необходимо придать приоритеты в оплате труда работникам отделов маркетинга, технического и конструкторского и возложить на них высокие требования, обязанности, поскольку именно они сыграют важнейшую роль в стратегическом развитии предприятия.

3.2. Проведен анализ практического применения разных форм внутрипроизводственного хозрасчета и внутрипроизводственного планирования.

Обобщение практики внедрения внутрипроизводственного хозрасчета позволяет сделать вывод о том, что в зависимости от содержания организационных и экономических отношений, которые устанавливаются между структурными подразделениями и предприятием в целом, возникло несколько разновидностей внутреннего хозрасчета: традиционная его форма, коллективная и арендный подряд. Основное отличие между коллективным и арендным подрядом состоит в содержании прав и обязанностей, закрепляемых договором за сторонами.

Коллективный и арендный подряд дают наибольший эффект там, где организация и технология производства позволяют коллективу подразделения самостоятельно решать вопросы организации труда, где имеются возможности для совмещения профессий, четкого определения конечного результата.

На основе обобщения теории и практики оценки результатов хозрасчетной деятельности внутренних звеньев предприятий, можно сгруппировать следующие методические подходы: оценка путем сопоставления фактически достигнутых величин отдельных показателей с плановыми, которая не способствует усилению режима экономии, принятию напряженных планов и интенсификации производства; применение множеств разнотипных показателей, каждый из которых характеризует отдельные стороны деятельности подразделений, как правило, по выполнению плана без должной их взаимосвязи с заводскими показателями; определенные степени улучшения отдельных сторон деятельности путем сравнения достигнутого уровня стимулированного показателя с уровнем этого показате-

ля в базисном периоде ; сквозная оценка по одному из важнейших показателей эффективности работы предприятия и его подразделений (себестоимости, прибыли, производительности труда и т.д.).

Во внутрипроизводственном планировании принципиальное значение для формирования системы показателей имеет вопрос о приемственности показателей деятельности подразделений и предприятия. При решении этого вопроса в общем виде необходимо исходить из того, что система показателей деятельности цехов должна вытекать из системы показателей деятельности предприятия в целом и давать возможность довести конечную цель деятельности предприятия до его низовых подразделений. В условиях рынка в составе оценочных показателей деятельности подразделений возрастает роль таких, как условной прибыли подразделений и показателей, характеризующих качество продукции.

Во внутрипроизводственном планировании для оценки деятельности основных цехов кроме частных показателей целесообразно использовать и интегральные показатели, например, показатель интенсивности производства. Последний рассчитывается как отношение прироста объема производства к сумме затрат на оплату труда и затрат на содержание и использование производственных фондов. Этот показатель, на наш взгляд, оказывает положительное воздействие на увеличение объема выпуска товарной продукции, экономию живого и овеществленного труда, повышение производительности труда и рациональное использование фондов.

Для цехов вспомогательного производства кроме показателей, предусматривающих соединение их экономических интересов с результатами основных цехов, необходимо использовать такие

показатели, как соблюдение межремонтного пробега оборудования, выдержка планово-предупредительных ремонтов и т.д., для того, чтобы повысить ответственность вспомогательных цехов за четкое выполнение производственной программы предприятия.

3.3. Рассмотрен вопрос об организации оплаты труда в системе внутрипроизводственных отношений и выявлено, что заработная плата работников подразделений имеет слабую связь с показателями, характеризующими конечные результаты.

В условиях формируемых рыночных отношений, на предприятиях возникает ряд вопросов в оплате труда, в частности, как определить величину фонда оплаты труда структурных подразделений и предприятия в целом, какую его часть использовать на оплату труда по тарифным ставкам, должностным окладам, и какую - на премирование. В экономической литературе и в практике предложены альтернативные варианты решения этого вопроса. Однако они отнюдь не противоречат друг другу, а являются предметами выбора для предприятий. Следует отметить два основных направления: бестарифная система оплаты труда и система, основанная на тарифных ставках и окладах, разработанных самим предприятием.

Сущность бестарифной системы оплаты труда заключается в том, что оценка труда работников производится по квалификационным признакам и диапазону проявления качеств труда. Все работники предприятия подразделены на ряд групп в зависимости от их квалификации, должности, профессии, значимости выполняемых функций. Для каждой квалификационной группы определяются конкретные значения соотношений в оплате труда разного качества, которое устанавливается в виде "вилки" с широким диапазоном. Второе направление совершенствования оплаты труда в условиях рынка предусматривает разработку собственно заводской тарифной

сетки, отражающей качество и количество затраченного труда, а также экологические условия труда. Средства для потребления подразделений состоят из фонда оплаты труда, рассчитанного по заводским тарифным ставкам и части прибыли предприятия, отражающей трудовой вклад подразделения в общие итоги работы предприятия. При определении тарифной сетки предприятия также учитывается фактор спроса и предложения рабочей силы в отраслевом или территориальном разрезе.

В диссертационной работе был проведен анализ множественной корреляционной зависимости средней заработной платы основных структурных подразделений от таких показателей как объем товарной продукции, производительность труда одного работающего и себестоимость продукции, а также парной корреляционной зависимости степени использования фондов оплаты труда от уровня выполнения планового задания по объему выпуска. Значения коэффициентов множественной корреляции составляют от 0,31 до 0,43, что свидетельствует о крайне слабой зависимости оплаты труда от конечных результатов производственно-хозяйственной деятельности. Коэффициенты парной корреляции составляют от 0,89 до 0,96, это говорит о тесной связи между уровнем использования фонда оплаты труда и степенью выполнения планового задания по выпуску.

Отсюда можно сделать вывод о том, что старая система оплаты труда не может отвечать условиям рыночной экономики. Для предприятий Украины в результате приватизации путем акционирования, их работники становятся совладельцами собственности, оплата труда работников должна ориентироваться на конечные результаты деятельности и предприятий, и подразделений, и самих работников.

3.4. Разработана методика определения трудового вклада каждого подразделения в выпуск товарной продукции предприятия.

На наш взгляд, чтобы максимально заинтересовать работников подразделений в достижении конечных результатов, необходимо разработать такую систему, которая позволяет оценить вклад каждого подразделения в выпуск конечной продукции предприятия. Для этого каждый вид товарной продукции рассматривается с точки зрения того, что все подразделения предприятия прямо или косвенно принимают участие в его выпуске, включая последний цех, где этот товар выпускается окончательно. Это касается подразделений (цехов), которые поставляют полуфабрикаты (оказывают услуги) данному товарному цеху прямо или косвенно. Тогда каждое подразделение (цех) рассматривается как поставщик и потребитель внутрипроизводственной продукции (изделий, услуг). Внутрипроизводственные услуги, полученные нетоварными цехами, в дальнейшем соотносятся на товарные цехи. Внутрипроизводственные услуги (изделия, полуфабрикаты) одного какого-либо цеха делятся на столько частей, сколько товарных цехов, получающих или прямо, или косвенно, или суммарно его услуги, и содержат соответствующие доли условной чистой продукции. Внутренние услуги различны по единицам измерения, по видам, а главное, по материалоемкости и трудоемкости. Следовательно, при определении трудового вклада подразделений внутрипроизводственные услуги учитываются только в их частях условной чистой продукции. Математически это предполагается выразить следующим образом:

$$KTB_i = \frac{Z_i + \Pi_i}{Z + \Pi} = \frac{Z_i + \Pi_i}{\sum Z_i + \sum \Pi_i}$$

где KTB_i - частный коэффициент трудового вклада i -го цеха в выпуск продукции одного данного товарного цеха;

$Z = \sum Z_i$ - суммарные затраты на оплату труда по нормативам во всех стадиях обработки данного товарного вида продукции, включая зарплату товарного цеха;

$\Pi = \sum \Pi_i$ - ожидаемая прибыль от реализации данного товара или сумма прибыли для i -ых цехов, участвующих в его выпуске;

Z_i - затраты на оплату труда по нормативам на i -ой стадии обработки (т.е. в i -м цехе) при выпуске части продукции i -го цеха, поставляемой данному товарному цеху;

Π_i - соответствующая доля прибыли i -го цеха от реализации данного товара.

Прибыль от реализации (Π) должна распределяться между i -ми цехами пропорционально затраченным величинам заработной платы, то есть $\frac{\Pi_i}{\Pi} = \frac{Z_i}{Z}$, откуда получим

$$\frac{\Pi_i}{\Pi} = \frac{Z_i}{Z} = \frac{\Pi_i + Z_i}{\Pi + Z}$$

тогда

$$KTB_i = \frac{Z_i + \Pi_i}{Z + \Pi} = \frac{Z_i}{Z} = \frac{Z_i}{\sum Z_i}$$

Величина Z_i - зарплата, содержащаяся в услугах, оказываемых i -м цехом данному товарному цеху, состоит из прямой и косвенной частей, соответствующих прямым и косвенным услугам.

$$Z_i = Z_i^{пр} + Z_i^{кос}$$

где

Z_i^{np} - зарплата в услугах, оказываемая i -м цехом данному товарному цеху непосредственно ;

Z_i^{kos} - та же самая, но косвенно через другие цехи (подразделения).

$$Z_i^{np} = \Phi OT_i \cdot K_i$$

где ΦOT_i - фонд оплаты труда i -го цеха, рассчитанный по нормативам расхода зарплаты ;

K_i - доля услуг в i -м цехе, поставляемая прямо данному товарному цеху в общем объеме продукции, услуг i -го цеха.

Если продукция i -го цеха однородна, то K_i определяется по натуральным показателям, если - неоднородна, то фонд оплаты труда i -го цеха сначала делится или по полной себестоимости каждого вида однородных услуг, или по заработной плате основных рабочих в соответствующих участках, выпускающих однородные услуги, если это возможно.

Зарплата в косвенных случаях равна:

$$Z_i^{kos} = \sum_{j=1}^m Z_{ij}^{kos} = \sum_{j=1}^m Z_{ij}^{np} \cdot K_j$$

где

j - промежуточный цех ;
 K_j - доля услуг, оказываемых j -м цехом данному товарному цеху в общем объеме продукции, услуг j -го цеха.

Расчеты этих величин осуществляются на персональном компьютере по предложенной программе с помощью табличного процессора "Суперкалк-4".

Прибыль, приходящаяся на i -й цех от реализации всех видов товарной продукции, определяется по формуле:

$$PR_i = \sum_{k=1}^g P_k \cdot KTB_{ik}$$

где P_k - прибыль от реализации товарной продукции k -го цеха;

KTB_{ik} - частный коэффициент трудового вклада i -го цеха в выпуск продукции k -го товарного цеха.

Отношение $\frac{PR_i}{PR}$ (где PR - балансовая прибыль предприятия) называется обобщающим KTB i -го цеха ($KTB_i^{общ}$).

3.5. Разработана методика распределения остаточной прибыли предприятия между структурными подразделениями.

Рассчитанные величины прибыли для подразделений по KTB могут служить фондообразующим показателем для оценки деятельности подразделений и образования надтарифной части их фондов оплаты труда. Однако, распределение прибыли предприятия, остающейся после выплаты налогов, отчислений в фонд развития производства, резервный фонд и прочие, между подразделениями строго пропорционально значениям обобщенных KTB не может обеспечить материальное стимулирование отстающих подразделений, поскольку существует большая разница в KTB у подразделений, особенно в расчете на 1-го работающего. Следовательно, необходимо распределить остаточную прибыль таким образом, чтобы: во-первых, у передовых цехов (подразделений) сохранить большую абсолютную массу остаточной прибыли на одного работающего, но разницу между ними и отстающими цехами оставить в разумном размере; во-вторых, отстающим подразделениям за улучшение (повышение) единицы обобщающего KTB отделить относительно более высокую долю остаточной прибыли, чем у передовых цехов. Такой порядок не ущемляет интересы цехов с наибольшими KTB , ибо у них остается

большая часть остаточной прибыли, и в то же время хорошо стимулирует отстающие цехи улучшать свою работу за счет повышения обобщающего КТВ.

Для этого нами выбрана логарифмическая функция со сдвигом:

$$y = b \lg (x - c)$$

где b и c - постоянные параметры;

x - стимулированный показатель эффективности, характеризующий коэффициент трудового вклада подразделения;

y - величина начисленной остаточной прибыли.

Из данных, определяемых для Первомайского ППО "Химпром" было определено уравнение:

$$y = 1277,01 \lg (x + 4,27)$$

С помощью данной функции, разработана шкала начисления остаточной прибыли, изложенная в виде таблицы.

Таблица

Шкала начисления остаточной прибыли

№ п/п	Диапазон вклада	Отчисления от остаточной прибыли за счет:	
		достижения нижней границы за единицу вклада	превышения нижней границы на единицу вклада
1	до -0,5	-	-1472,0
2	-0,5 - 0,5	-1472,0	130,5
3	0,5 - 1,0	1733,1	110,6
4	1,0 - 1,5	921,8	100,6
5	1,5 - 2,0	648,1	92,0
6	2,0 - 3,0	509,1	82,1
7	3,0 - 4,0	366,7	71,5
8	4,0 - 6,0	292,9	60,1
9	6,0 и выше	215,3	49,4

Например, если для цеха СМС № 200 Первомайского ППО "Хим-пром" обобщающий КТВ на одного работающего КТВ_{СМС}^{общ} = 5,9, численность Ч_{СМС} = 476 чел., то величина начисленной остаточной прибыли для данного цеха рассчитывается по диапазону № 8:

$$\begin{aligned} \Pi_{СМС}^{ост} &= / 292,9 \times 4,0 + (5,9 - 4,0) \times 60,1 / \times 476 = \\ &= 612040 \text{ руб.} = 612,04 \text{ тыс.руб.} \end{aligned}$$

3.6. Предложен метод определения нормативов образования фонда потребления структурных подразделений.

Формируемый фонд потребления структурных подразделений ФП включает фонд оплаты труда, рассчитанный по заводским тарифным ставкам (ΦOT_i) или нормативной заработной плате, социальные выплаты (CB_i), выплаты премий от прибыли ($B\Pi_i$) за достижение результатов труда за предыдущий период, а также распределенную долю остаточной прибыли предприятия ($\Pi_i^{ост}$)

$$\Phi\Pi_i = \Phi OT_i + CB_i + B\Pi_i + \Pi_i^{ост}$$

Норматив образования фонда потребления структурных подразделений предлагаем определить по формуле

$$H\Pi_i = \Phi\Pi_i : \Pi_i^{расч}$$

где $\Pi_i^{расч}$ - расчетная прибыль i-го цеха, остающаяся после выплаты налога.

Такие нормативы используются в течение ряда лет для расчета планового фонда потребления цехов, подразделений. Они имеют достоинства, которые заключаются в том, что: во-первых, позволяют заинтересовывать подразделения в улучшении своей работы для достижения большего КТВ и соответственно большей прибыли, и в конечном итоге, большего фонда потребления; во-вторых, стиму-

лируется сокращение численности работающих, ибо чем меньше численность, тем больше средств фонда на одного работающего.

Однако такой порядок формирования планового фонда потребления допускает некоторое отклонение суммы фондов потребления всех подразделений от заводского фонда на небольшую величину $\Delta \Phi \Pi$. Следовательно, чтобы избежать перерасхода фонда потребления предприятия, фонды потребления цехов корректируются по формуле:

$$\Phi \Pi_i^{кор.} = \Phi \Pi_i \mp \Delta \Phi \Pi. \quad \frac{\Phi \Pi_i}{\Phi \Pi} = \Phi \Pi_i \left(1 \mp \frac{\Delta \Phi \Pi}{\Phi \Pi} \right)$$

где $\Phi \Pi$ - фонд потребления предприятия.

Фактические фонды потребления цехов, подразделений определяются также исходя из фактического дохода предприятия. Если какой-либо цех допускает повышенную себестоимость, то уменьшается его прибыль на величину превышения. Следовательно, уменьшится его фактический фонд потребления. Расчетная прибыль цеха также уменьшается на величину штрафов, санкций, предъявляемых ему в результате нарушения производственной дисциплины.

При выполнении плана по объему выпуска и себестоимости, цеху начисляется прибыль, рассчитанная по обобщающим КТВ. Для того, чтобы стимулировать цехи, подразделения, которым удастся значительно уменьшить себестоимость, можно добавить к их прибыли сумму экономии, на основании чего рассчитываются их фонды потребления.

Разработанный механизм распределения прибыли и определения фонда потребления цехов, подразделений способствует эффективному стимулированию последних в улучшении своей работы с целью достижения максимальной прибыли от реализации каждого вида товарной

продукции. Это обусловлено тем, что при получении дополнительной прибыли от реализации продукции повышенного качества возрастет прибыль принимающих участие в ее выпуске цехов, следовательно повысится их значение обобщающих КТВ и соответственно фонд потребления.

4. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ДИССЕРТАЦИИ ОПУБЛИКОВАНЫ В СЛЕДУЮЩИХ РАБОТАХ

4.1. Ву Хи Зыонг. Стимулирование внедрения прогрессивных технологий в условиях рыночной экономики. Тезисы докладов республиканской научной конференции. - Харьков, 1991. - С.73.

4.2. Ву Хи Зыонг. Определение средств на оплату труда (фонда потребления) структурного подразделения. Тезисы докладов Украинской науч.-практ. конференции. - Харьков, 1992. - С.64.

4.3. Ву Хи Зыонг. Как распределить коллективный доход между структурными подразделениями. Тезисы докладов Украинской науч.-практ. конференции. - Харьков, 1993.

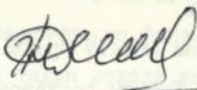
ВУ ХИ ЗНОНГ

ИССЛЕДОВАНИЕ ТРУДОВОГО ВКЛАДА ЦЕХОВ, ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
В КОНЕЧНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ПРОИЗВОДСТВА

А в т о р е ф е р а т

диссертации на соискание ученой степени

кандидата экономических наук



Ответственный за выпуск

к.э.н., доцент

А.В. БАРАНОВ

Подписано к печати "20" апреля 1993 г.
Формат 60x84 1/16. Бумага типографская № 1. Печать офсетная.
Объем 1,0 уч.-изд.л. Тираж 100 экз. Заказ № 60

Ротапринт ХИЭИ, г. Харьков, пр. Ленина 9а.

AB 27.281

AB 27.281