
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ КАЧЕСТВА ТРУДОВОЙ ЖИЗНИ

Федченко Анна Александровна,

доктор экономических наук, профессор кафедры экономики труда и социального управления Воронежского государственного университета; faa1711@yandex.ru

Рассматривается использование экономического анализа при оценивании качества трудовой жизни на основе совокупности социально-экономических показателей. Выделение критериев, отражающих качество трудовой жизни, позволяет повысить обоснованность управленческих решений на всех уровнях управления.

Ключевые слова: экономический анализ, критерии качества трудовой жизни, система показателей, оценка эффективности мероприятий по повышению качества трудовой жизни.

Экономический анализ позволяет оценить качество трудовой жизни на внутрифирменном, региональном и государственном уровнях. Критерии качества трудовой жизни формируются на базе индикаторов, представляющих собой социально-экономические показатели, отражающие развитие, рост, или спад. Само понятие «показатель» говорит о том, что он показывает состояние экономической системы, экономического объекта. Для обеспечения наглядности и выявления взаимосвязей строится система показателей по каждому из критериев качества трудовой жизни.

По своему содержанию показатели делятся на количественные и качественные. Количественные показатели отражают объем, площадь, количество и другие аналогичные числовые характеристики. Качественные показатели характеризуют существенные особенности и свойства изучаемых объектов. Изменение количественных показателей приводит к изменению качественных и наоборот.

Показатели, используемые при формировании критериев качества трудовой жизни можно разделить на общие и специфические. Общие показатели имеют межотраслевой характер, специфические – отражают отраслевую специфику. Показатели могут быть разделены по степени обобщения на обобщающие, частные и вспомогательные. Обобщающие показатели дают интегральную характеристику трудовой деятельности персонала (среднегодовая выработка одного работника). Частные показатели конкретизируют обобщающие (среднедневная или среднечасовая выработка, рассчитанные в единицу рабочего времени). Вспомогательные

показатели используются для более полной характеристики анализируемого объекта (количество рабочего времени, затраченное на единицу выпущенной продукции или единицу выполненных работ).

Показатели оказывают прямое или косвенное воздействие на анализируемый объект. В первом случае показатели можно назвать непосредственно воздействующими на объект, т.е. прямыми. Во втором случае – опосредованно воздействующими на объект, т.е. косвенными.

В зависимости от способа расчета и единицы измерения показатели делятся на абсолютные и относительные. Абсолютные показатели имеют натуральную, условно-натуральную, трудовую или стоимостную единицу измерения. Натуральная единица измерения абсолютных показателей (количество – в штуках, длина – в метрах, вес – в тоннах, и т.д.) используется при производстве одноименной и однородной продукции или выполнении одноименных и однородных работ. Условно-натуральная единица измерения абсолютных показателей (количество – в условных штуках, длина – в условных метрах, вес – в условных тоннах, и т.д.) используется при производстве одноименной, но разнородной продукции или выполнении одноименных но разнородных работ. Абсолютные показатели, измеренные в трудовых единицах, выражаются в нормо-часах, человеко-часах, человеко-днях и т.д. Абсолютные показатели, измеренные в стоимостных единицах, имеют самую широкую сферу применения и выражаются в рублях и других денежных единицах. Относительные показатели характеризуют соотношение абсолютных показателей и выражаются в коэффициентах, индексах или %х.

В зависимости от причинно-следственных связей показатели можно разделить на факторные и результативные. Причинная связь отражается факторными показателями, следственная – результативными. Факторные показатели характеризуют причины изменения результативных. При этом, если на результативный показатель влияет один фактор, то связь является однофакторной, если же несколько – то многофакторной.

В зависимости от источника информации и цели использования показатели делятся на плановые и отчетные, нормативные и фактические, учетные и аналитические, базисные и анализируемые. Выделяют статистические показатели. Каждый конкретный статистический показатель имеет качественную, пространственную, временную и количественную определенность. Число, лишенное хотя бы одной из этих характеристик, не является статистическим показателем. На федеральном, региональном и внутрифирменном уровнях рассматриваются соответствующие совокупности показателей. Показатели, характеризующие трудовую деятельность персонала организации, образуют систему, обладающую внутренними связями и испытывающую влияние внешней среды. Выявление взаимосвязей социально-экономических показателей трудовой деятельности, сравнение их с нормативными значениями создает базу для всесторонней обоснованности результатов оценки качества трудовой жизни.

Источники получения показателей, используемых для оценки качества трудовой жизни, можно сгруппировать следующим образом. В первую группу включаются статистические данные, результаты мониторингов, внутрифирменная информация (количество несчастных случаев, профессиональных заболеваний, трудовых конфликтов, невыходов на работу без уважительной причины, жалоб на администрацию и условия труда, текучесть кадров). Ко второй группе относятся результаты социологических опросов и экспертных оценок, показывающие степень удовлетворенности трудом, его условиями, вознаграждением, психологическим климатом в коллективе, отношением руководителей к подчиненным и т.д.

Показатели первой группы могут использоваться при расчете показателей социальной оценки качества трудовой жизни, к которым относятся: справедливое и адекватное вознаграждение за труд, безопасные и здоровые условия труда, гибкость трудовой жизни, гуманизация труда, демократизация трудовой жизни [3, с. 116 – 118]. Качество трудовой жизни может быть оценено по следующим критериям (табл. 1).

Таблица 1

Показатели социальной оценки качества трудовой жизни

Аспекты качества	Социальные индикаторы
I. Критерий «Безопасность трудовой деятельности»	
1. Состояние санитарно-гигиенических условий труда	Коэффициент благоприятности зоны; коэффициент тяжести труда; коэффициент условий труда.
2. Уровень безопасности условий труда	Коэффициент уровня производственного травматизма
3. Состояние охраны труда	Расходы на мероприятия по охране труда, в т.ч. в расчете на одного работника.
II. Критерий «Гибкость трудовой деятельности»	
4. Техничко-технологический и организационно-экономический уровень производства	Доля прогрессивного оборудования; удельный вес продукции, выпускаемой по прогрессивной технологии; доля рабочих мест, соответствующих требованиям НОТ.
5. Оптимальное соотношение между рабочим и свободным временем	Средняя продолжительность рабочего дня; время поездки от дома до работы.
6. Потери рабочего времени (в том числе забастовки)	Удельный вес простоев и потерь рабочего времени в общем бюджете времени; численность работающих, занятых неполное рабочее время или находящихся в отпусках по инициативе администрации; число человеко-дней массовых невыходов на работу.
III. Критерий «Гуманизация трудовой деятельности»	
7. Удовлетворенность трудом, его содержанием и характером	Коэффициент увольнения по собственному желанию; коэффициент текучести кадров; степень удовлетворенности трудом.
8. Уровень трудовой активности	Степень уверенности работника в возможности сохранении рабочего места и дохода.

Аспекты качества	Социальные индикаторы
9. Квалификационный уровень, возможности для развития способностей человека и его профессионального роста	Удельный вес работников, прошедших обучение, в общей численности персонала; сумма средств, затраченных на обучение, в т.ч. в расчете на одного работника.
IV. Критерий «Достойное и справедливое вознаграждение»	
10. Уровень доходов работников	Средний уровень доходов работников и его соотношение с прожиточным минимумом.
11. Уровень оплаты труда	Соотношение уровня оплаты труда работников данной и других организаций; соотношение динамики оплаты труда и цен; сумма задолженности по заработной плате, в т.ч. в расчете на одного работника.
12. Участие предприятий в социальной поддержке своих работников	Сумма социальных льгот из средств, направленных на потребление, в т.ч. в расчете на одного работника.
V. Критерий «Демократизация трудовой жизни»	
13. Участие трудящихся и трудовых коллективов в управлении	Численность трудящихся, занятых в различных формах управления производством.
14. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений	Число трудовых споров, в т.ч. урегулированных; число работников, участвовавших в трудовых спорах.

Наряду с использованием статистических данных, результатов мониторингов и внутрифирменной информации, относящихся к первой группе оценочных показателей, результаты социологических опросов и экспертных оценок, формирующие вторую группу показателей, позволяют получить более глубокое представление обо всех аспектах качества трудовой жизни. Для такого критерия, как «Гуманизация труда» при расчете социальных индикаторов «Степень удовлетворенности трудом» и «Степень уверенности работника в возможности сохранения рабочего места и дохода» использование результатов социологических опросов является наиболее предпочтительным. Кроме того, необходимо учитывать, что оценка тех или иных аспектов качества трудовой жизни должна осуществляться с учетом таких факторов, как отраслевая принадлежность организации, вид ее деятельности, масштаб и т.д. На основе выбранных показателей формируется модель оценки КТЖ, отражающая их взаимодействие и учитывающая влияние факторов внутренней и внешней среды. Использование такой модели позволяет определить уровень качества трудовой жизни и выявить векторную направленность процессов, происходящих в социально-трудовой сфере.

На практике иногда используются более простые варианты оценки качества трудовой жизни посредством определения и оценки коэффициентов качества труда (табл. 2) [1, с. 99].

Таблица 2

**Критерии и показатели определения размеров коэффициента
качества труда (Кк) (на примере начальника цеха)**

Категория работников	Критерии, показатели и условия определения коэффициента качества труда (Кк)		Кто может давать оценку качества труда
	Увеличивающие значения Кк и мера увеличения	Уменьшающие значения Кк и мера уменьшения	
Начальник цеха	1. Выполнение и перевыполнение производственных заданий и программ (+0,3) 2. Обеспечение стабильности экономических показателей (+0,2) 3. Хозяйственная инициатива, предприимчивость, поиск и внедрение новых прогрессивных технических и организационных технологий в производство (+0,1) 4. Обеспечение культуры производства и организации труда на научной основе (+0,1)	1. Невыполнение производственных заданий и программ в цехе (-0,3) 2. Необеспечение стабильности экономических показателей (-0,2) 3. Рост травматизма, нарушение правил техники безопасности работниками цеха (-0,1) 4. Нарушение трудовой дисциплины (-0,1)	Директор предприятия Зам. директора по экономике Гл. инженер Директор предприятия

Такого рода показатели, характеризующие качество труда, могут применяться для различных категорий персонала. Но они лишь частично отражают качество трудовой жизни и дают лишь условную его оценку.

Показатели, используемые для оценки качества трудовой жизни с целью принятия управленческих решений в организации, регионе и на межрегиональном уровне взаимосвязаны и могут быть систематизированы следующим образом (табл. 3 – табл. 5).

Таблица 3

**Показатели для оценки качества трудовой жизни, применяемые
при принятии управленческих решений на внутрифирменном уровне**

Экономические показатели	<ul style="list-style-type: none"> - объем производства; - производительность труда; - эффективность труда; - фондовооруженность; - балансовая прибыль по направлениям ее использования.
Показатели, характеризующие персонал организации	<ul style="list-style-type: none"> - численность персонала по различным категориям и социально-возрастным группам; - численность персонала, уволенного по разным причинам; - коэффициент текучести кадров; - коэффициент сменяемости кадров; - коэффициент стабильности кадров.
Показатели, характеризующие условия и охрану труда, льготы и компенсации за работу в неблагоприятных условиях	<ul style="list-style-type: none"> - численность работников, занятых на работах, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам; - численность работников, занятых тяжелым физическим трудом; - численность работников, занятых на оборудовании, не отвечающем требованиям безопасности; - коэффициент частоты и тяжести производственного травматизма; - число работников, страдающих профессиональными заболеваниями; - уровень и динамика общей профессиональной заболеваемости; - коэффициент производственного травматизма; - материальные затраты в связи с несчастными случаями, в том числе выплаты по листку нетрудоспособности; - финансовые расходы на мероприятия по охране труда; - размеры льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда.

Показатели, характеризующие фонд потребления и фонд оплаты труда	- среднемесячная заработная плата по отдельным категориям персонала и ее динамика; - показатели дифференциации заработной платы по категориям персонала.
Показатели, характеризующие социальную поддержку персонала организации	- распределение средств по направлениям материальной помощи (материальная помощь и льготы по оплате коммунальных услуг; оплата путевок на лечение и проезд к месту отдыха, содержание детей в детских дошкольных учреждениях; надбавки к пенсиям и т.д.).

Таблица 4

Показатели для оценки качества трудовой жизни, применяемые при принятии управленческих решений на региональном уровне

Показатели, характеризующие здоровье населения	- ожидаемая продолжительность жизни при рождении (число лет); - коэффициент младенческой смертности; - заболеваемость на 1000 человек населения.
Показатели, характеризующие социально-экономическую сферу	- уровень безработицы; - количество новых рабочих мест; - соотношение занятых и незанятых рабочих мест; - финансирование на подготовку и переподготовку кадров; - доля численности населения с доходами ниже прожиточного минимума, в общей численности населения; - индекс Джинни; - валовой региональный продукт; - удельный вес убыточных организаций; - организации, использующие информационные и коммуникационные технологии; - показателей травматизма; - число несчастных случаев на производстве; - количество трудовых увечий и профессиональных заболеваний; - показатели состояния условий труда; - площадь жилья, приходящаяся в среднем на одного жителя; - число преступлений.
Показатели, характеризующие культурную и образовательную сферы	- число студентов ВУЗов; - численность зрителей театров на 1000 человек.
Показатели, характеризующие транспорт и дороги	- число собственных легковых автомобилей; - густота автомобильных дорог.
Показатели, характеризующие экологию	- выбросы загрязняющих веществ в атмосферный воздух.

Таблица 5

Показатели, предложенные ОЭСР для оценки качества жизни на федеральном уровне

Показатели, характеризующие здоровье	- ожидаемая продолжительность жизни; - детская смертность; - временная нетрудоспособность; - длительная нетрудоспособность; - государственные и частные расходы на здоровье;
Показатели, характеризующие отдых	- число лиц, приезжающих в страну с целью туризма; - затраты на отдых и культуру.
Показатели, характеризующие социальную сферу	- распределение доходов; - количество детей не работающих и не учащихся; - количество лиц, заключённых в тюрьмах; - количество лиц, пострадавших от преступлений.
Показатели, характеризующие транспорт	- протяженность автомагистралей; - количество держателей транспортных средств; - количество несчастные случаи на дороге.

Законодательная база регулирования качества трудовой жизни содержит ряд количественных критериев, в качестве которых выступают такие социальные стандарты как минимальная заработная плата, прожиточный минимум, минимальный потребительский бюджет и т.д.

За прожиточный минимум принимается стоимость минимально необходимого набора продуктов питания, товаров и услуг, характеризующих нижнюю границу уровня жизни и обеспечивающих условия поддержания активного физического состояния в кризисные моменты экономики.

Бюджет прожиточного минимума представляет собой стоимостную оценку натурального набора прожиточного минимума, а также включает в себя расходы на налоги и другие обязательные платежи. Структура прожиточного минимума и бюджета прожиточного минимума характеризуется высокой долей затрат на питание, превышающей совокупные затраты на непродовольственные товары, услуги, налоги и платежи.

Минимальный потребительский бюджет рассматривается, как стоимость научно обоснованного сбалансированного набора продуктов питания, товаров длительного пользования и услуг, обеспечивающих человеку условия поддержания его активного физического состояния в условиях воспроизводства рабочей силы. В структуре минимального потребительского бюджета затраты на питание составляют меньше половины общей суммы, возрастает доля затрат на непродовольственные товары. Этот показатель может применяться как ориентир в области социально-экономической политики довольно продолжительное время.

Дальнейшее развитие экономики в качестве такого ориентира позволит использовать рациональный потребительский бюджет (бюджет высокого достатка), который включает в себя рационально сбалансированный набор продуктов питания, товаров длительного пользования, удовлетворяющих материальные и духовные потребности человека. В структуре рационального потребительского бюджета наиболее высокими являются затраты на непродовольственные товары; несколько ниже затраты на питание; затраты на услуги, налоги и прочее составляют примерно третью часть общей их суммы. Рациональный потребительский бюджет обеспечивает достаточный уровень экономической свободы для полного раскрытия интеллектуальных, духовных и организаторских способностей человека.

Важным социальным стандартом, связанным с качеством трудовой жизни, является минимальная заработная плата, представляющая собой гарантию государства. Минимальный уровень заработной платы рассматривается как социальный индикатор не только в российских законодательных актах, но и в международных. Подходы к определению уровня минимальной заработной платы, или совокупности потребностей, которые она должна обеспечить, существенно отличаются в разных странах в зависимости от состояния развития их экономики. Это может быть борьба с бедностью, предусматривающая защиту наименее квалифицированных работников, или

же обеспечение уровня оплаты, позволяющего удовлетворить все основные потребности работников и членов их семей.

В соответствии с Рекомендацией МОТ № 135, «основной целью установления минимальной заработной платы должно быть предоставление лицам, работающим по найму, необходимой социальной защиты в отношении минимально допустимых уровней заработной платы». В Рекомендации особенно важным является положение о том, что минимальная заработная плата должна время от времени пересматриваться с учетом стоимости жизни и других экономических условий.

В России минимальный размер оплаты труда устанавливается с 1991 года. Минимальный размер оплаты труда, устанавливаемый в законодательном порядке, имеет тенденцию к повышению. В настоящее время минимальный размер месячной оплаты труда не выполняет воспроизводственную и стимулирующую функции, так как не обеспечивает восстановления рабочей силы даже на уровне простого воспроизводства и, следовательно, не создает предпосылок для выполнения работником нормы труда и стимулирования повышения его производительности.

Качество трудовой жизни может оцениваться с позиции работника, предпринимателя и общества в целом. С позиции работника оценке подлежит: удовлетворенность трудом, наличие или отсутствие стрессовых ситуаций при выполнении трудовых обязанностей, возможности карьерного роста, комфортность условий труда, возможность профессионального роста и самовыражения, психологический климат в коллективе, содержательность труда.

С позиции предпринимателя важными характеристиками, отражающими качество трудовой жизни, являются: эффективность трудовой деятельности, быстрота профессиональной адаптации, текучесть кадров, отождествление целей работника с целями организации, количество конфликтов, абсентеизм, отсутствие случаев производственного саботажа, забастовок.

С позиции общества в целом качество трудовой жизни рассматривается как элемент его социальной политики, оцениваемый такими характеристиками как: уровень жизни, связываемый со стоимостью потребительской корзины, уровень качества рабочей силы, стоимость системы социальной защиты работников и их семей, потребительское поведение, социальная адаптация, отчуждение от общества, удовлетворенность жизнью.

Качество трудовой жизни может быть оценено лишь при комплексном подходе к его исследованию, учитывающему мнение всех субъектов производственного процесса и оценку, получаемую в обществе. Кроме того, важна оценка эффективности мероприятий, проводимых по повышению качества трудовой жизни.

Повышение качества трудовой деятельности может достигаться за счет различных способов воздействия на работников. Оценка эффективности мероприятий по повышению качества трудовой жизни предполагает

выполнение следующих этапов.

На первом этапе проводится качественная оценка эффективности мероприятий по улучшению трудовой жизни, предполагающая выявление их соответствия принципам достойного труда и стратегическим целям развития организации в условиях конкурентной среды.

На втором этапе проводится количественная оценка эффективности мероприятий по улучшению трудовой жизни. Методика проведения количественной оценки основывается на том, что результаты от внедрения мероприятий должны превышать затраты на их проведение. Критерием экономической эффективности в данном случае является соблюдение следующих соотношений:

$$\mathcal{E} - \Pi > 0 \text{ или } \frac{\mathcal{E}}{\Pi} > 1, \text{ или } \frac{I_{\mathcal{E}}}{I_{\Pi}} > 1, \quad (1)$$

где \mathcal{E} – эффект от внедрения мероприятий по улучшению трудовой жизни; Π – затраты на проведение мероприятий по улучшению трудовой жизни; $I_{\mathcal{E}}$ – индекс эффекта от внедрения мероприятий по улучшению трудовой жизни; I_{Π} – индекс затрат на проведение мероприятий по улучшению трудовой жизни.

Эффект может выражаться в различных единицах, но при сравнении его с затратами, результат должен быть выражен в денежном эквиваленте.

$$\mathcal{E} = (Y_{\text{д}} - Y_{\text{б}}) \cdot \frac{\sum_{i=1}^n C_i}{Y_{\text{б}}} = \left(\frac{Y_{\text{д}}}{Y_{\text{б}}} - 1 \right) \cdot \sum_{i=1}^n C_i, \quad (2)$$

где, $Y_{\text{д}}$, $Y_{\text{б}}$ – соответственно достигнутый и базисный показатели, характеризующие качество трудовой жизни; C_i – слагаемые эффекта; n – количество слагаемых эффекта.

Абсолютное ($Y_{\text{д}} - Y_{\text{б}}$) изменение показателя, характеризующего качество трудовой жизни корректируется с целью получения денежного выражения достигнутого эффекта на сумму эффекта, приходящегося на

единицу показателя, характеризующего качество трудовой жизни – $\frac{\sum_{i=1}^n C_i}{Y_{\text{б}}}$; относительное $\left(\frac{Y_{\text{д}}}{Y_{\text{б}}} - 1 \right)$ – на суммарный эффект, полученный при проведении мероприятия, повышающего качество трудовой жизни – $\sum C_i$.

На третьем этапе проводится оценка психологической эффективности мероприятия, повышающего качество трудовой жизни. При этом рекомендуется использовать как нормативные характеристики, так и результаты психологических тестов, социологических опросов, экспертного оценивания.

Рассмотрим порядок оценки эффективности мероприятий по повышению качества трудовой жизни на примере обоснования целесообразности дополнительного материального вознаграждения персонала за результаты

трудовой деятельности, выступающего в виде премии*. Премирование работников основывается, на наш взгляд, на принципах социальной справедливости, материальной заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов трудовой деятельности, сочетания индивидуальной и коллективной материальной заинтересованности в результатах труда, поощрения творческой инициативы, ответственности, достижения высокого качества труда, продукции, работ и услуг. Принципами построения премиальной системы являются: обоснованность, простота, ясность, гибкость.

Основной целью премирования является повышение эффективности работы предприятия за счет активизации трудовой и творческой деятельности персонала. Эта цель достигается путем использования в организации различных премиальных систем, действующих в соответствии с законодательными и нормативными актами. Согласно статье 144 Трудового кодекса, работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования с учетом мнения представительного органа работников. Они могут устанавливаться также коллективным договором, что нашло отражение в статье 57 Трудового кодекса. Коллективный договор, дополняющий государственную систему регламентации трудовых отношений, обладает большой гибкостью, позволяющей учесть особенности конкретной организации. В современных условиях все законодательные положения по вопросам, связанным с премированием, носят рекомендательный характер. Организации реализуют в премиальных системах собственное право, в соответствии с которым в настоящее время ни действующее трудовое законодательство, ни централизованно изданные нормативные акты не регламентируют положения о премировании работников.

Премиальные системы должны быть экономически эффективны, т.е. должны улучшать экономические показатели деятельности организации. В условиях быстро меняющейся экономической среды оценка эффективности премиальной системы становится, таким образом, основным критерием выбора. Рекомендуется выполнение следующих этапов, предполагающих определенные методические подходы к оценке эффективности премиальных систем.

Премиальные системы должны быть экономически эффективны, т.е. должны улучшать экономические показатели деятельности организации путем целенаправленного стимулирования позитивных изменений при положительном психологическом восприятии работниками всех положений премиальной системы. В условиях быстро меняющейся экономической среды оценка эффективности премиальной системы становится, таким образом, основным критерием выбора. Премиальные положения должны проходить качественную, количественную и психологическую оценку их влияния. Рекомендуется выполнение следующих этапов, содержащих определенные

* Понятие премии (от лат. *premiu*m – награда) определяется как мера поощрения за особые достижения или заслуги в какой либо области.

методические подходы к оценке эффективности премиальных систем.

На первом этапе проводится качественная оценка эффективности премиальной системы, предполагающая выявление соответствия ее принципам премирования и поставленным целям, что достигается при соблюдении следующих условий:

- действие показателей и условий премирования должно быть направлено на решение задач, стоящих перед организацией;

- результаты, полученные при использовании премиальной системы, должны способствовать достижению поставленной перед нею цели;

- источники выплаты премий должны соответствовать показателям и условиям премирования и полностью обеспечивать потребности в финансовых средствах;

- показатели и условия премирования должны находиться в полном соответствии с требованиями законодательно-правовой базы и условиями проведения технологического процесса при соблюдении правил техники безопасности, санитарно-гигиенических норм и нормативов.

- уровень выполнения показателей премирования должен непосредственно зависеть от трудовых усилий работников;

- премируемые работники должны оказывать реальное воздействие на достижение целей и выполнение задач премиальной системы;

- необходимо учитывать влияние на уровень выполнения показателей премирования факторов, не зависящих от деятельности работников.

- размеры премий должны учитывать влияние факторов формирования премиальной системы в данной организации, а также влияние внешних факторов (рыночных, отраслевых).

Выполнение двух первых условий связано с целью использования премиальной системы, третьего и четвертого – с ее содержанием, пятого и шестого – с премируемыми работниками, седьмого и восьмого – с влиянием на премиальную систему различных факторов. При этом необходимо учитывать требования сохранения конкурентного уровня заработной платы работников и возможность дальнейшего повышения их материального благополучия.

На этом этапе проверяется также правомерность использования премиальных систем. Премиальные положения должны приниматься после согласования с профсоюзным комитетом, что обеспечивает их соответствие требованиям социальной защищенности работников. Положения должны ежегодно пересматриваться при заключении коллективного договора. Это позволяет осуществлять их корректировку в соответствии с изменением в производственно-финансовой деятельности организации, появлением новых ориентиров при стимулировании трудовой активности работников.

При качественной оценке эффективности премиальной системы выявляется ее адекватность поставленным целям. Так, для достижения краткосрочных и среднесрочных целей наиболее действенно текущее

премирование за основные результаты деятельности, для достижения долгосрочных и специальных целей – разовое премирование и специальные системы, предусматривающие выплату вознаграждения по итогам работы. В наибольшей степени ориентированы на использование современных подходов в производственной деятельности организации специальные системы премирования, учитывающие результат и период его достижения. Такие системы направлены на экономию ресурсов, создание и внедрение новой техники, технологии, изменение конструкций и технических характеристик.

Качественная оценка основных элементов премиальной системы (показателей и условий премирования, источников выплаты премий, размеров, шкал и сроков премирования, порядка начисления премии, а также круга премируемых работников) выявляет их взаимное соответствие и ориентацию на достижение поставленных целей. Например, при одновременном использовании количественных и качественных показателей целесообразно соблюдение следующего соответствия. Если в премиальной системе приняты качественные показатели премирования, то условиями действия этой системы должны быть количественные характеристики. И наоборот, если показатели премирования являются количественными, то условия премиальной системы должны отражать требования достижения соответствующего уровня качества.

На втором этапе проводится количественная оценка эффективности премиальной системы. Методика проведения количественной оценки основывается на том, что результаты от внедрения премиальной системы должны превышать затраты, в качестве которых выступает премия. Критерием экономической эффективности в данном случае является соблюдение соотношений, представленных в (1) при условии, что:

Э – эффект от внедрения премиальной системы;

П – размер выплаченной премии;

Ээ – индекс эффекта от внедрения премиальной системы;

Пп – индекс размера выплаченной премии.

Эффект может выражаться в различных единицах, но при сравнении его с затратами, т.е. с премией, результат должен быть выражен в денежном эквиваленте (2) при условии, что:

Уд, Уб – соответственно достигнутый и базисный уровни показателя премирования в единицах измерения показателя премирования;

С_і – слагаемые эффекта;

n – количество слагаемых эффекта.

Уровень базисного показателя премирования зависит от срока действия премиальной системы, поэтому для вновь вводимой премиальной системы достигнутая величина показателя сравнивается с его уровнем до внедрения. А если премиальная система действует продолжительное время, то рекомендуется сравнивать достигнутый уровень показателя премирования

со средним его значением за предшествующий период.

Методики экономического обоснования премиальных систем могут в своей основе иметь различные подходы, дающие абсолютную или относительную оценку. Так, премирование за увеличение объема выпускаемой продукции ведет, с одной стороны, к возрастанию затрат на заработную плату (в расчете на единицу продукции), с другой, – увеличение объема выпускаемой продукции ведет к сокращению условно-постоянных накладных расходов на единицу выпускаемой продукции. Премиальная система будет экономически эффективна, если экономия по накладным расходам превысит сумму, необходимую для премирования, что приведет к снижению себестоимости продукции.

Поскольку в себестоимости продукции, как правило высок удельный вес материальных затрат (в промышленности, например, он составляет до 70%), то существенное значение уделяется премированию за экономию материальных ресурсов. Экономический эффект от применения систем премирования за экономию материальных ресурсов можно определить по формуле:

$$C_c = \sum (P_{ni} - P_{fi}) \cdot O_i \cdot \Pi_i \cdot (1 - K_{пр i}), \quad (3)$$

где C_c – снижение себестоимости продукции, фактически полученное в результате применения системы премирования за экономию материальных ресурсов, руб.; P_{ni}, P_{fi} – нормативный и фактический расход i -го материала (топлива, энергии и т.п.) на единицу продукции в натуральном измерении; O_i – объем i -ой продукции в натуральном измерении, за выпуск которой выплачиваются премии; Π_i – цена за единицу i -го материала (топлива, энергии и т.п.); $K_{пр i}$ – коэффициент, показывающий, какая доля экономии направлена на премирование работников (на практике размер премии устанавливается на уровне – от 4 до 50% экономии материальных ресурсов), руб.

Надо заметить, что использование систем премирования за экономию материальных ресурсов требует проверки обоснованности применяемых норм расхода материальных ресурсов.

Аналогично может оцениваться экономическая эффективность премирования за повышение сортности продукции, так как организация за продукцию высших сортов получает дополнительную прибыль, часть которой может направляться на премирование работников, обеспечивающих дополнительное производство высших сортов продукции. Расчет выполняется следующим образом:

$$C_c = \sum \Delta\Pi_{вс i} \cdot (\Pi_{вс i} - \Pi_{нс i}) \cdot (1 - K_{пр i}), \quad (4)$$

где C_c – снижение себестоимости продукции, фактически полученное в результате применения системы премирования за повышение сортности продукции, руб.; $\Delta\Pi_{вс i}$ – прирост продукции высшего сорта по сравнению с предусмотренным в натуральном измерении; $\Pi_{вс i}, \Pi_{нс i}$ – цены на единицу i -го вида продукции высшего и смежного с ним низшего сорта, руб.;

$K_{\text{пр } i}$ – коэффициент, показывающий, какая доля прибыли от выпуска высших сортов продукции направляется на премирование работников (на практике размер премии устанавливается с учетом увеличения премиального фонда за счет повышения сортности продукции).

Такой же подход к оценке эффекта системы премирования за повышение ритмичности работы. В этом случае премии выплачиваются, например, за выполнение подекадных планов: за первую декаду более высокие, за вторую – в пониженном размере, за третью – не выплачиваются совсем. Источником этих вознаграждений является снижение себестоимости продукции за счет увеличения выпуска при повышении ритмичности. Снижение себестоимости в этом случае достигается за счет перевыполнения декадного плана и относительного снижения доли условно-постоянных расходов на единицу продукции, что может быть рассчитано следующим образом:

$$C_c = \sum \Delta\Pi_{\text{вс } i} \cdot УР_i \cdot (D_{0 \text{ ур } i} - D_{1 \text{ ур } i}) \cdot (1 - K_{\text{пр } i}), \quad (5)$$

где C_c – снижение себестоимости продукции, фактически полученное в результате применения системы премирования за повышение ритмичности производства, руб.; $\Delta\Pi_{\text{вс } i}$ – прирост продукции при перевыполнении декадного плана в натуральном измерении; $УР_i$ – условно-постоянные расходы на единицу i -го вида выпускаемой продукции, руб.; $D_{0 \text{ ур } i}$, $D_{1 \text{ ур } i}$ – доля условно-постоянных расходов плановая и фактическая; $K_{\text{пр } i}$ – коэффициент, показывающий, какая доля прибыли от повышения ритмичности производства продукции направляется на премирование работников (на практике размер премии устанавливается с учетом подекадного увеличения премий).

При расчете коэффициента, показывающего, какая доля прибыли от повышения ритмичности производства продукции направляется на премирование работников, могут быть использованы следующие ориентировочные значения. В первой декаде, в которой должна предусматриваться максимальная премия, на это может обращаться вся экономия, во второй – до 50%, в третьей – премирование не производится. В среднем на премирование, таким образом, расходуется 50% суммы снижения себестоимости (100 + 50): 3.

Суммарная прибыль от использования премиальных систем любого вида рассчитывается по системообразующим показателям, в том числе через рост производительности труда, экономию ресурсов и т.д. Общий алгоритм расчета строится на определении максимально допустимого размера премирования работников. Для рассмотренного выше случая допустимый размер премирования работников за каждый процент перевыполнения плана может быть рассчитан для рабочих следующим образом:

$$\text{ПР}_{\text{max}} = \frac{\Pi \cdot D_3}{3 \cdot K}, \quad (6)$$

где Π – постоянные накладные расходы в плановой себестоимости единицы

продукции, руб.; D – доля экономии, предназначенная для премирования; Z – основная заработная плата рабочих, получающих премию, за одно изделие, руб.; K – коэффициент выполнения плана.

Допустимый размер премирования работников за каждый процент перевыполнения плана может быть рассчитан на основе абсолютных или относительных величин, характеризующих постоянные накладные расходы и заработную плату в себестоимости продукции.

Аналогично осуществляется расчет допустимого размера премирования работников по системе поощрения роста индивидуальной выработки:

$$PP_{\max} = \frac{H_{\text{п}} \cdot K_{\text{э}}}{3\Pi_{\text{сд}} \cdot K_{\text{оп}} + 3\Pi_{\text{п}}} \cdot 100, \quad (7)$$

где PP_{\max} – максимально допустимый размер премии за каждый процент увеличения выработки продукции относительно планового задания, %; $H_{\text{п}}$ – постоянные издержки в плановой себестоимости продукции, руб. или %; $K_{\text{э}}$ – коэффициент использования экономии на постоянных расходах на цели премирования; $3\Pi_{\text{сд}}$ – основная заработная плата рабочих-сдельщиков, получающих премию, в плановой себестоимости единицы продукции, руб. или %; $3\Pi_{\text{п}}$ – основная заработная плата рабочих-повременщиков, получающих премию, в плановой себестоимости единицы продукции, руб. или %; $K_{\text{оп}}$ – коэффициент увеличения выпуска продукции, обеспеченного данной группой работников.

По премиальной системе, ориентированной на поощрение выпуска качественной продукции, расчет предельного размера премии выполняется по модифицированной формуле:

$$PP_{\max} = \frac{\sum \Delta C_i}{\Pi_{\text{пб}} \cdot \Phi} \cdot 100, \quad (8)$$

где C_i – сумма относительного снижения себестоимости за счет сокращения брака и потерь по отношению к базовому приросту, руб.; $\Pi_{\text{пб}}$ – средний процент потерь продукции или случаев сдачи с первого предъявления за базисный период, %; Φ – фонд прямой заработной платы премируемых работников, руб.

Эффективность премиальной системы может оцениваться и через индексные показатели. Для этого определяются коэффициенты эффективности, отражающие влияние премии на улучшение того или иного показателя (с определенной степенью условности). Расчет ведется по формуле:

$$K_i = \frac{I_{\text{пп}_i}}{I_{\text{п}_i}}, \quad (9)$$

K_i – коэффициент эффективности премиальной системы; $I_{\text{пп}_i}$ – индекс показателя премирования; $I_{\text{п}_i}$ – индекс премии за выполнение показателя премирования.

Если $K_i > 1$, систему стимулирования можно характеризовать как эффективную, т.к. темпы роста показателя эффективности опережают темпы роста средств, затрачиваемых на поощрение. Использование премиальных

систем в этом случае положительно воздействует на рост основных показателей деятельности предприятия, отраженных в премиальной системе.

Данный подход может быть использован и для интегральной оценки эффективности премиальных систем, которая может выражаться произведением частных коэффициентов эффективности премиальной системы: $K_{\text{инт}} = \prod_{i=1}^n K_i$, либо через среднюю оценку величины частных коэффициентов, рассчитанную по средней геометрической: $K_{\text{инт}} = \sqrt[n]{K_i}$

Оценка эффективности премиальных систем предполагает также оценку эффективности их структуры. Так, премии за основные результаты хозяйственной деятельности должны составлять большую долю по сравнению с премиями по специальным системам. Такая оценка может быть проведена путем сравнения интегральных коэффициентов эффективности, характеризующих каждую из систем.

На третьем этапе проводится оценка психологической эффективности премиальной системы. При оценке эффективности премиальной системы необходимо учитывать, что величина премии по отношению к основному заработку не должна быть менее 10%, что принято рассматривать как порог психологической осужденности повышения вознаграждения. Считается, что в противном случае премия не будет восприниматься работником как форма стимулирования. С помощью социологических исследований выявляется степень удовлетворенности работника результатами действия премиальной системы, ее показателями и условиями, взаимосвязью размера премии с трудовыми усилиями, необходимыми для достижения соответствующего уровня выполнения показателя премирования. Оценивается влияние организационной культуры, в существенной мере формирующей психологическое восприятие всех аспектов премиальной системы.

Практика показывает, что премия устанавливается, как правило, не только в соответствии с результатами труда работника, но и с учетом продолжительности его непрерывного стажа работы в данной организации. Исходя из этого, положительное психологическое восприятие премиальных систем будет достигаться при условии их соответствия положениям об оплате труда, действующим в организации.

Психологически важной для работников является своевременность и всесторонность информации о показателях и условиях премирования и остальных элементах премиальной системы, простота понимания взаимосвязи достигнутых результатов и получаемого вознаграждения.

Использование при проведении экономического анализа предложенных методических подходов к оценке эффективности мероприятий по повышению качества трудовой жизни позволит реализацию потребностей и желаний работников успешно сочетать с улучшением деятельности организации, ее способностью оперативно реагировать на меняющиеся условия в конкурентной рыночной среде.

Список источников

1. Гончаров В.Н. Концепция качества трудовой жизни в системе гуманизации труда: Монография (новые подходы к социальному менеджменту) [текст] / В.Н. Гончаров, В.В. Дорофиенко, М.С. Радомская, О.В. Бундуков // Под общей редакцией д.э.н., профессора Гончарова В.Н. – Донецк: СПД Куприянов, 2008. – С. 99.
2. Политика доходов и качество жизни населения [текст] / Под ред. Н.А. Горелова. – СПб.: Питер, 2003.

ECONOMIC ANALYSES OF QUALITY OF LABOR LIFE

Fedchenko Anna Aleksandrovna,

Dr. Sc. of Economy, Professor of the Chair of Labor Economy and Social Management of Voronezh State University; faa1711@yandex.ru

The use of economic analysis in assessing the quality of labor life on the basis of aggregate social and economic indicators is considered. Selection criteria reflecting the quality of working life, enhances the validity of administrative decisions at all levels of government.

Keywords: economic analysis, criteria of quality of labor life, system of indicators, assessment of effectiveness of measures to improve the quality of working life.