

Содержание:

Введение

Внеоборотные активы являются тем инструментом, который дает возможность предприятию вести бизнес, совершая многократные обороты оборотных активов. К внеоборотным активам относятся основные средства (здания, сооружения, оборудование и т.п.), нематериальные активы (программное обеспечение, зарегистрированные товарные знаки, права на использование изобретений и т.п.), долгосрочные финансовые вложения и др.

Основные средства и нематериальные активы нуждаются в периодической модернизации и замене. Выпуск новой продукции, освоение новых рынков, расширение деятельности предприятия требуют вложения средств во внеоборотные активы. Конечно, если создается совершенно новое направление деятельности или даже происходит выделение нового направления во вновь создаваемую дочернюю организацию, инвестиции необходимо делать не только во внеоборотные, но и в оборотные активы нового предприятия. Тем не менее, для предприятия, осуществляющего вложения в уставный капитал дочерней организации, эти инвестиции являются долгосрочными финансовыми вложениями, т. е. внеоборотными активами.

У предприятия всегда есть несколько путей развития. Учитывая известный тезис о том, что мы живем в мире ограниченных ресурсов, предприятие должно осуществлять непростой выбор между возможными направлениями вложения средств. Для принятия решений в области управления внеоборотными активами используются методы экономического анализа.

Как правило, в большинстве производственных предприятий существенная часть имущества принадлежит к внеоборотным активам, а подавляющую часть внеоборотных активов составляют основные средства. Основные средства (часто называемые в экономической литературе и на практике основными фондами) являются одним из важнейших факторов любого производства. Их состояние и эффективное использование прямо влияет на конечные результаты хозяйственной деятельности предприятий.

Формирование рыночных отношений предполагает конкурентную борьбу между различными производителями, победить в которой смогут те из них, кто наиболее эффективно использует все виды имеющихся ресурсов.

Более полное и рациональное использование основных фондов и производственных мощностей предприятия способствует улучшению всех его технико-экономических показателей: росту производительности труда, повышению фондоотдачи, увеличению выпуска продукции, снижению ее себестоимости, экономии капитальных вложений. И в этом случае для повышения эффективности выбора и осуществления управленческого решения необходимо применение экономического анализа.

Задачами анализа состояния и эффективности использования основных производственных фондов являются: установление обеспеченности предприятия и его структурных подразделений основными фондами – соответствия величины, состава и технического уровня фондов потребности в них; выяснение выполнения плана их роста, обновления и выбытия; изучение технического состояния основных средств и особенно наиболее активной их части – машин и оборудования; определение степени использования основных фондов и факторов, на нее повлиявших; установление полноты применения парка оборудования и его комплектности; выяснение эффективности использования оборудования во времени и по мощности; определение влияния использования основных фондов на объем продукции; выявление резервов роста фондоотдачи, увеличения объема продукции и прибыли за счет улучшения использования основных фондов.

Безусловно, чтобы происходила нормальное функционирование предприятия, необходимо наличие определенных средств и источников. Основные производственные фонды, состоящие из зданий, сооружений, машин, оборудования и других средств труда, которые участвуют в процессе производства, являются самой главной основой деятельности фирмы. Без их наличия вряд ли могло что - либо осуществиться.

Имея ясное представление о каждом элементе основных фондов в производственном процессе, об их физическом и моральном износе, о факторах, которые влияют на использование основных фондов, можно выявить методы, при помощи которых повышается эффективность использования основных фондов и производственных мощностей предприятия, обеспечивающая снижение издержек производства и, конечно, рост производительности труда.

Таким образом, тема курсовой работы является актуальной.

Цель работы – анализ внеоборотных активов предприятия. Отдельное внимание уделено анализу состояния, структуры, использования основных фондов.

Глава 1. Теоретические аспекты анализа внеоборотных активов

1.1 Внеоборотные активы: сущность и виды

В состав внеоборотных активов входят основные средства, нематериальные активы, капитальные вложения, оборудование к установке, долгосрочные финансовые вложения и прочие.

Основные средства представляют собой материально-техническую базу для высокоэффективного ведения производственной, коммерческой и иной деятельности.[\[1\]](#)

Основные средства в денежном выражении - это основные фонды.

Составляют 2 вида балансов по основным фондам:

1. Баланс по первоначальной стоимости (остаток на начало по первоначальной стоимости плюс введено по первоначальной стоимости минус выбыло по первоначальной стоимости равно остаток на конец по первоначальной)
2. Баланс по полной остаточной стоимости (остаток на начало по остаточной стоимости плюс введено по первоначальной стоимости минус выбыло по остаточной стоимости плюс капитальный ремонт и модернизация минус сумма начисленной амортизации за год равно остаток на конец года по остаточной стоимости).

Главной задачей анализа основных производственных фондов является: определение обеспеченности предприятия и его подразделений основными средствами, а также определить уровень их использования и причины изменения их в динамике.

Кроме этого, одной из задач является изучения степени использования производственной мощности предприятия и оборудования, выявить резервы

увеличения.

1.2 Источниками анализа основных производственных фондов являются:

1. баланс;
2. форма №5 раздел 3;
3. отчёт о составе и движения основных средств, отчёт о наличии и движении основных средств;
4. баланс производственной мощности;
5. инвентарные карточки учёта основных средств;
6. техническая документация.

Анализ обычно начинают с изучения состава, структуры, динамики основных средств, их рост за анализируемый период.

Глава 2. Анализ основных средств на ПАО «Салют»

2.1 Краткая характеристика предприятия

Деятельность предприятия осуществляется в сфере выработки хлебобулочных изделий и торговли.

Основными целями деятельности предприятия являются:

- производство и реализация хлебобулочных изделий через торгующие организации сел и города;
- обеспечение и повышение социальных гарантий членов трудового коллектива;
- получение прибыли и рост доходов

Основной вид деятельности предприятия - производство и реализация хлебобулочных изделий через торгующие организации сел и города.[\[2\]](#)

Здесь производят хлебобулочные, кондитерские, сухарные и бараночные изделия. Ежедневно реализуется около 60 тонн продукции предприятия, которая

вырабатывается из экологически чистого сырья, без химических добавок. Большая ее часть поступает в продажу в упаковке. Технологи постоянно работают над новыми рецептами, расширяя ассортимент хлебобулочных и кондитерских изделий, особое внимание уделяется продукции группы "Здоровье".

На предприятии активно проводится техническое перевооружение: устанавливаются импортные производственные и упаковочные линии. В перспективе планируется расширение ассортимента мелкоштучных булочных и кондитерских изделий, увеличение объемов выпечки хлебов из муки смешанной валки. Предприятие имеет разветвленную сеть фирменной торговли.

ПАО «Салют» оказывает помощь детским домам, инвалидам и пенсионерам, принимает участие в восстановлении церквей.

По данным таблицы 1(таблица 1 в приложении) можно сделать выводы:

Стоимость основных средств на ПАО «Салют» увеличилась в целом на 976,52 тысячи рублей, это связано со значительным увеличением машин и оборудования на 639,49 тысяч рублей и транспортных средств на 337,03 тысяч рублей.

Наибольший удельный вес в стоимости основных средств составляют здания (61,66 процентов). В составе основных средств имеются непроизводственные средства, такие как здания магазинов и общежития. Они не приносят прибыли, но необходимы для нормального функционирования предприятия. Стоимость непроизводственных средств за анализируемый период не изменилось, а удельный вес уменьшился на 1,99 процентов за счет увеличения удельного веса производственных средств.[\[3\]](#)

Для того чтобы определить рост или снижение стоимости основных средств необходимо выявить их причины составляется баланс движения основных средств.
[\[4\]](#)

Таблица 2

Баланс движения основных средств на ПАО «Салют» за 2015 г.

Стоимость основных фондов	Остаток		Модернизация		Сумма амортизации	Остаток на конец 2015
	на начало 2015	Введено	Выбыло	(капитальный ремонт)		
1. Полная первоначальная	4273,78	1248,9	272,4	-	-	5250,28
2. Полная остаточная	2585,2	1248,9	10	66,59	502,39	3388,3

На ПАО «Салют» за анализируемый период было введено основных средств на 1248,9 тысяч рублей, а выбыло на 272,4 тысячи рублей. На предприятии ежемесячно начисляется амортизация, годовая норма амортизации составляет 11,5 процентов. Также за период с 2015 по 2016 годы на предприятии произошла модернизация основных средств на 66,59 тысяч рублей.

Данные о наличии, износе и движении основных средств служат основным источником информации для оценки производственного потенциала предприятия.
[\[5\]](#)

Важное значение имеет анализ движения и технического состояния основных производственных фондов.
[\[6\]](#)

Для этого рассчитываются следующие показатели
[\[7\]](#):

Показатели динамики

- абсолютный прирост (D) находится как разность между полной первоначальной стоимостью основных фондов на конец периода и полной первоначальной стоимостью на начало
- темп роста (Tr) это отношение стоимости основных фондов на конец периода и стоимости основных фондов на начало
- темп прироста (DT) это отношение суммы увеличения (уменьшения) стоимости основных фондов к их первоначальной цене

Показатели состояния и движения

- коэффициент обновления (Коб) - это отношение стоимости введенных основных средств к стоимости основных средств на конец периода
- коэффициент выбытия (Квыб) определяется как соотношение стоимости выбывших основных средств к стоимости основных фондов на начало периода
- коэффициент износа (Киз) определяется как соотношение разности между первоначальной стоимостью основных фондов и остаточной стоимостью к первоначальной стоимости
- коэффициент годности (Кгод) - это отношение остаточной стоимости основных фондов к первоначальной коэффициент замены (Кзам) определяется как отношение стоимости выбывших в результате износа основных средств к стоимости введенных основных средств
- коэффициент расширения парка машин и оборудования (Красш) – это разность между единицей и коэффициента замены.

Для анализа динамики и состояния основных средств эти коэффициенты сводятся в таблицу 3 (таблица 3 в приложении):

По данным таблицы 3 на ПАО «Салют» состояние основных фондов за анализируемый период улучшилось. Среднегодовая стоимость основных фондов увеличилась на 976,5 тысяч рублей, то есть на 22,85 процентов. В 2016 году основные фонды обновились на 23,79 процентов, это на 22,7 процентов больше чем в 2015 году. В 2016 году выбыло 6,67 процентов основных средств, что на 3,3 процента больше, чем за аналогичный период прошлого года, оборудование изнашивалось на 35 процентов. В анализируемом периоде значительно расширился парк машин и оборудования на 78,19 процентов, коэффициент годности составил 64,54 процента, это на 4,05 процента больше, чем в 2015 году. Таким образом, количество годного оборудования на предприятии увеличилось.

2.2 Анализ эффективности использования основных средств

Для оценки эффективности использования основных фондов используются такие показатели как:

1. Фондоотдача (Фо) - отношение стоимости товарной продукции к среднегодовой стоимости основных фондов. Фондоотдача показывает сколько рублей товарной продукции получено на каждый рубль, вложенный в основные фонды. В динамике

фондоотдача должна увеличиться, если фонды используются эффективно.

2. Фондоёмкость (Фе) является обратным показателем фондоотдачи. Показывает сколько копеек затрат в основных фондах содержится в каждом рубле товарной продукции. В динамике фондоёмкость должна изменяться.

3. Фондовооружённость (Фв) - определяется путем деления среднегодовой стоимости основных производственных фондов на среднесписочную численность работников. Показывает сколько на одного работающего приходится основных фондов.

4. Рентабельность основных фондов (Роф) - отношение прибыли (убытков) до налогообложения к среднегодовой стоимости основных фондов. Рентабельность показывает, сколько копеек прибыли приходится на 1 рубль основных фондов.

По данным таблицы 4 (таблица 4 в приложении) видно, что на ПАО «Салют» на каждый рубль вложенный в основные средства в 2015 году было получено 0,5 рублей, а в 2016 году 1,7 рублей прибыли.

В 2016 году 0,59 рублей затрат в основные фонды содержатся в каждом рубле товарной продукции, а в аналогичном периоде прошлого года 2 рубля.

Фондовооружённость в 2016 году уменьшилась на 7,92 рубля и составила 50,35 рубля на человека. На каждый рубль вложенный в основные средства в 2015 году приходилось 1,06 рублей, а в 2016 году 1,87 рублей прибыли. Таким образом, можно сделать вывод, что основные фонды на предприятии используются эффективно.

С целью более глубокого анализа эффективности, показатель фондоотдачи определяется по всем основным фондам, фондам производственного назначения и их активной части.

При расчёте фондоотдачи исходные данные приводят в сопоставимый вид: объем продукции необходимо скорректировать на изменение цен, а основные фонды на их переоценку.[\[8\]](#)

2.3 Факторный анализ фондоотдачи

На уровень фондоотдачи влияют факторы двух уровней. К факторам первого уровня можно отнести среднегодовую стоимость основных производственных фондов, долю активной части фондов, фондоотдачу активной части фондов.

К факторам второго уровня относятся структура оборудования, целодневные потери времени, показатель сменности работы, внутрисменные потери времени, среднечасовая выработка.

Расчёт факторов первого уровня происходит на основе формулы:

$$\Phi_o = \text{УД}^a * \Phi_o^a,$$

где Φ_o - фондоотдача,

УД^a - удельный вес активной части,

Φ_o^a - фондоотдача активной части.

$$\Phi_{o \text{ уд}} = (\text{УД}_{08}^a - \text{УД}_{09}^a) * \Phi_o^{a08},$$

$$\Phi_{o \text{ фонд}} = \text{УД}_{09} * (\Phi_o^a_{09} - \Phi_o^a_{08})$$

Рассчитаем вышеприведённые показатели применительно ПАО «Салют» за 2015-2016 годы

$$\Phi_{o \text{ уд}} = (0,278 - 0,135) * 3,7 = 0,5291$$

Фондоотдача увеличилась на 0,5291 рубль/рубль за счёт увеличения удельного веса активной части фонда.

$$\Phi_{o \text{ фонд}} = 0,278 * (6,1 - 3,7) = 0,6672$$

Фондоотдача увеличилась на 0,6672 рубль/рубль за счёт увеличения фондоотдачи активной части фонда.

$$D = 0,5291 + 0,6672 = 1,2$$

$$D = \Phi_{o 00} - \Phi_{o 99} = 1,7 - 0,5 = 1,2$$

Фондоотдача увеличилась на 1,2 рубля на каждый рубль, вложенный в основные средства в 2016 году по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

Фондоотдача активной части основных фондов (технологического оборудования) непосредственно зависит от структуры оборудования, времени работы и среднечасовой выработки.

$$\Phi_o^a = (K * T_{ед} * СВ) / ОПФ^a,$$

где K - количество технологического оборудования,

$T_{ед}$ - время единицы работы оборудования (машиночас),

СВ - среднечасовая выработка оборудования,

ОПФ^a - среднегодовая стоимость технологического оборудования.

Факторную модель фондоотдачи можно расширить, если время работы единицы оборудования ($T_{ед}$) представить в виде произведения отработанных дней, коэффициента сменности, средней продолжительности смены, а среднегодовая стоимость технологического оборудования, как произведение количества технологического оборудования и средней цены за единицу оборудования в сопоставимых ценах.

$$\Phi_o^a = (K * Д * K_{см} * П * СВ) / (K *), \text{ тогда}$$

$$\Phi_o^a = (Д * K_{см} * П * СВ) / , \text{ где } K_{см} - \text{коэффициент сменности.}$$

1. Для расчета влияния факторов на прирост фондоотдачи оборудования используют способ цепных подстановок.[\[9\]](#)

Определяют фондоотдачу активной части по плану

$$\Phi_o 08 = (Д 08 * K_{см} 08 * П 08 * СВ 08) / 08$$

2. Определяют первый условный показатель, при этом необходимо взять фактическую среднегодовую стоимость единицы оборудования, которая при одинаковых ценах может измениться только за счет структуры.

$\Phi_o \text{ усл } 1 = (Д 08 * K_{см} 08 * П 08 * СВ 08) / 09$, тогда изменение фондоотдачи за счет изменения структуры определяется как:

$$Д \text{ усл } 1 = \Phi_o \text{ усл } 1 - \Phi_o 08.$$

3. При расчете второго условного показателя, определяются какой была бы фондоотдача при фактической структуре и фактическом количестве отработанных

дней.

$$\Phi_{о\text{ усл } 2} = (D_{09} * K_{см\ 08} * П_{08} * СВ_{08}) / 09,$$

Тогда $D_{\text{ усл } 2} = \Phi_{о\text{ усл } 2} - \Phi_{о\text{ усл } 1}$; разность покажет изменение фондоотдачи за счет сверхплановых целодневных потерь рабочего времени.

4. Третий условный показатель фондоотдачи активной части рассчитывается при фактической структуре, фактическом количестве отработанных дней и фактическом коэффициенте сменности

$$\Phi_{о\text{ усл } 3}^a = (D_{09} * K_{см\ 09} * П_{08} * СВ_{08}) / 09,$$

$$\text{Тогда } D_{\text{ усл } 3} = \Phi_{о\text{ усл } 3}^a - \Phi_{о\text{ усл } 2}^a$$

показывает изменение фондоотдачи за счет изменения сменности.

$$\Phi_{о\text{ усл } 4}^a = (D_{09} * K_{см\ 09} * П_{09} * СВ_{08}) / 09,$$

$$\text{тогда } D_{\text{ усл } 4} = \Phi_{о\text{ усл } 4}^a - \Phi_{о\text{ усл } 3}^a$$

изменение фондоотдачи за счет изменения продолжительности смены.

$$5. \Phi_{о\ 09}^a = (D_{09} * K_{см\ 09} * П_{09} * СВ_{09}) / 09,$$

$$\text{тогда } D_{\text{ усл } 5} = \Phi_{о\ 09}^a - \Phi_{о\text{ усл } 4}^a$$

изменение фондоотдачи за счет изменения среднечасовой выработки оборудования.

Таблица 5

Факторный анализ фондоотдачи на ПАО «Салют» за 2015- 2016 годы

Показатели	2015 год	2016 год	Абсолютные отклонения, +-
А	1	2	3

Исходные данные

1.Объем выпускаемой продукции, тысяч рублей	1832	6928,2	5096,2
2.Среднегодовая стоимость, тысяч рублей:	3671	4078	407
- основных производственных фондов	495,53	1135,02	639,49
- активной части	245	378	133
- единицы оборудования			
3.Среднегодовое количество оборудования	2	3	1
4.Отработано за год единицей оборудования:	5201,25	6710,04	1508,79
- часов	712,5	882,9	170,4
- смен	285	327	42
-дней			
5.Коэффициент сменности работы оборудования	2,5	2,7	0,2
6.Средняя продолжительность смены, час	7,3	7,6	0,3

Расчетные данные

1.Удельный вес, коэффициент:	0,135	0,278	0,143
- активной части фондов			

2. Фондоотдача, рубль:			
	0,5	1,7	1,2
- основных производственных фондов			
	3,7	6,1	2,4
- активной части			
A	1	2	3
3. Отработано за год всем оборудованием, тысяч часов	10,4	20,1	9,7
4. Выработка продукции за 1 машино-час (среднегодовая выработка), тысяч рублей	0,176	0,344	0,168

Факторы, влияющие на фондоотдачу активной части

1. Структура оборудования	3,7	2,42	-1,28
2. Целодневные простои	2,42	2,78	0,36
3. Коэффициент сменности	2,78	3	0,22
4. Внутрисменные простои	3	3,12	0,12
5. Среднегодовая выработка	3,12	6,1	2,98
ИТОГО:			2,4

2.4 Анализ использования оборудования

Анализ работы оборудования базируется на системе показателей, характеризующих использования его численности, времени работы и мощности. Различают оборудование наличное и установленное, а также оборудование, которое фактически используется в производстве оборудования, находящееся в ремонте и модернизации и резервное оборудование.[\[10\]](#)

Для характеристики степени экстенсивности загрузки оборудования изучается баланс времени работы оборудования.

Он включает:

1. Календарный фонд времени - максимально возможное время работы оборудования. Он находится как произведение календарного числа дней в году, 24 часа и количество установленных единиц оборудования.
2. Режимный фонд рабочего времени – это произведение количества установленного оборудования, количество рабочих дней в отчётном периоде и продолжительность рабочего дня с учётом коэффициента сменности.
3. Плановый фонд рабочего времени оборудования. Отличается от режимного фонда тем временем, когда оборудование будет находиться на плановом ремонте и модернизации.
4. Фактический фонд рабочего времени оборудования. Сравнение фактического и планового календарного фонда позволяет установить степень установления плана по вводу оборудования в эксплуатацию, по количествам и срокам.

Сравнение календарного и режимного фондов характеризует возможности лучшего использования оборудования за счет использования сменного режима.[\[11\]](#)

Сравнение режимного и планового фондов позволяет установить резервы времени работы оборудования за счет сокращения затрат времени на ремонт.

Для характеристики использования времени работы оборудования рассчитываются следующие коэффициенты:

1. Коэффициент календарного фонда

$K_{kf} = T_f / T_k$, где T_f - Фонд фактического рабочего времени T_k - календарный фонд рабочего времени;

1. Коэффициент режимного фонда времени

$K_{рф} = T_{ф} / T_{р}$, где $T_{р}$ - режимный фонд времени;

1. Коэффициент планового фонда времени

$K_{пф} = T_{ф} / T_{пл}$, где $T_{пл}$ - плановый фонд времени.

Интенсивная загрузка оборудования - выпуск продукции в единицу времени в среднем на одну машину.

Показателем интенсивной загрузки является коэффициент интенсивности:

$K_{и} = СВ_{ф} / СВ_{пл}$, где СВ - средняя выработка за единицу времени.

Таблица 6

Анализ использования оборудования на ПАО «Салют» за 2015- 2016 годы

Показатели	2015 год	2016 год	Абсолютное отклонение, +,-
<i>Исходные данные</i>			
1.Календарное число дней	365	365	-
2. Количество установленного оборудования	2	3	1
3.Количество рабочих дней в периоде	285	327	42
4. Средняя продолжительность смены	7,3	7,6	0,2
5.Коэффициент сменности	2,5	2,7	0,2

Расчетные данные

1.Календарный фонд рабочего времени	17520	26280	8760
2.Режимный фонд рабочего времени	10402,5	20130,12	9727,62
3.Коэффициент календарного фонда	0,59	0,77	0,18
4.Коэффициент режимного фонда	1	1	-
5.Коэффициент планового фонда	1,02	1,93	0,91
6.Коэффициент интенсивности	-	1,955	1,955

Календарный фонд рабочего времени в анализируемом периоде увеличился за счет ввода новых единиц оборудования. Режимный фонд рабочего времени увеличился на 9727,62 часа за счет увеличения количества установленного оборудования, количества рабочих дней с учетом коэффициента сменности. В 2016 году выпуск продукции в единицу времени в среднем на одну машину равен 195,5 процентов.

2.5 Анализ возрастного состава оборудования

По данным таблицы 7 (см. в приложении) можно сделать выводы, что на ПАО «Салют» имеется оборудование различного возраста. К старому оборудованию можно отнести: циркуляционный стол, тестозакаточную машину, так как срок фактического использования этого оборудования превысил срок полезного использования, оно полностью амортизировано, но еще используется в производстве.

Также на предприятии имеется довольно новое оборудование со сроком фактического использования 1-4 года, с высоким коэффициентом годности сюда можно отнести тестомесильную машину и мукопросеиватель.

Глава 3. Анализ внеоборотных активов на ПАО «Салют»

3.1 Анализ структуры нематериальных активов

Вопросы эффективного использования нематериальных активов являются сегодня наиболее актуальными. Это связано в первую очередь с тем, что объем операций с нематериальными активами увеличивается с каждым годом. Предприятия в своей деятельности используют разнообразные по составу и функциональному назначению объекты. Основная цель использования данных ресурсов – получение прибыли от реализации продукции, произведенной с использованием нематериальных активов, снижение затрат времени при выполнении управленческих работ, укрепление имиджа предприятия. Поэтому анализ наличия, состояния и поведения нематериальных активов в процессе их использования в разных сферах деятельности имеет большое значение.[\[12\]](#)

На сегодняшний день вопросы анализа нематериальных активов не находят достаточно полного освещения в литературе. Отсутствуют глубокие научные исследования поведения данных активов. Практически отсутствуют публикации, зарубежные послышки. Лишь отдельные экономисты рискнули затронуть данную проблему в своих научных работах: Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С., Бланк И.А., Савицкая Г.В., Попович П.Я.

Так, изложенная впервые в 1995 году авторами Шереметом А.Д., Сайфулиным Р.С. методика анализа нематериальных активов содержит основные направления анализа нематериальных активов:

- 1) анализ объема и динамики нематериальных активов;
- 2) анализ структуры и состояния нематериальных активов по видам, срокам полезного использования и правовой защищенности;

- 3) анализ доходности нематериальных активов;
- 4) анализ ликвидности нематериальных активов и степени риска вложений капитала в нематериальные активы.

Вместе с тем, данная методика не содержит четкого определения объекта анализа, обоснования системы показателей, описания способов исследования нематериальных активов, раскрытие различных источников информации, используемых в анализе.

Позже вышеуказанная методика анализа нематериальных активов была дополнена Савицкой Г.В. факторным анализом изменения дохода на вложенный капитал в нематериальные активы. Автором лишь вскользь сказано об оценке эффективности вложений в нематериальные активы, что сегодня очень важно для принятия решений о капитальных инвестициях в данные объекты и определения их стоимости для целей учета и анализа.

Проведенный Поповичем П.Я. анализ нематериальных активов по условным данным полностью дублирует методику, изложенную авторами Шереметом А.Д. и Сайфулиным Р.С.

Рассмотренная Бланком И.А. методика анализа необоротных активов в предыдущем периоде предусматривает объектом исследования операционные необоротные активы. Поэтому предложенные автором показатели не могут дать достаточно полного представления об объектах нематериальных активов и их использования на предприятии. Вместе с тем, автором предложен ряд относительных показателей, которые, по его мнению, могут использоваться в анализе нематериальных активов: соотношение основных средств и нематериальных активов, состав нематериальных активов по видам, коэффициент амортизации нематериальных активов, коэффициент годности нематериальных активов.

Таким образом, методика анализа нематериальных активов, рассмотренная в литературе, требует дальнейшего совершенствования. Отсутствие системы аналитических показателей, отражающей все аспекты функционирования нематериальных активов, требует разработки системы показателей, на основе которой возможна оценка состава, структуры, динамики, эффективности использования нематериальных активов.

Прежде всего, следует отметить, что эффективность анализа нематериальных активов, как и всей хозяйственной деятельности предприятия, в значительной мере зависит от правильности планирования аналитической работы и ее организации. Весь процесс анализа можно подразделить на три основных этапа:

1)подготовительный этап (составление программы (плана), предусматривающей цель и задачи анализа, объект анализа, систему показателей, круг исполнителей, последовательность и сроки выполнения отдельных аналитических работ; подбор источников информации и проверка их на объективность);

2)основной этап (систематизация и аналитическая обработка исходных данных (включая составление аналитических расчетов, таблиц, графиков, диаграмм) с целью выявления причинных связей и степени влияния различных факторов на эффективность использования нематериальных активов в деятельности предприятий);

3)заключительный этап (обобщение результатов анализа и оформление их в соответствующем документе, содержащем объективную оценку показателей состояния и поведения нематериальных активов, сводный подсчет резервов и конкретные предложения по повышению эффективности их использования).

Разработка программы анализа нематериальных активов является самым важным и ответственным участком аналитической работы. Она должна четко отражать следующие моменты: 1) объект анализа; 2) цель анализа; 3) задачи анализа; 4) период, за который проводится анализ; 5) показатели, которые предполагается использовать в ходе анализа; 6) источники информации для проведения анализа.

[\[13\]](#)

Объектом анализа являются так называемые неосязаемые активы – объекты прав интеллектуальной собственности, права пользования природными ресурсами, имуществом предприятия и прочие права.

Приступая к анализу нематериальных активов, прежде всего, необходимо глубоко понимать их экономическую сущность. Это не просто неосязаемые, «неуловимые» активы. Их экономическая сущность проявляется в том, что они являются одним из видов ресурсов предприятия, позволяющие собственнику осуществлять предпринимательскую деятельность с целью получения экономических выгод.[\[14\]](#)

Цель анализа нематериальных активов зависит от необходимости выработки тех или иных управленческих решений. Например, принятие решения о продаже

нематериальных активов, внесения их в качестве залога, разработке нового продукта и т.д. Исходя из цели формируются задачи анализа нематериальных активов. Исследование литературных источников показывает отсутствие четкой формулировки задач анализа. Прежде всего, она должна содержать оценку объекта анализа, на основе которой определяются факторы, оказывающие влияние на его состояние и поведение; установление причин, вызвавших влияние факторов; определение резервов повышения эффективности использования нематериальных активов; разработку мероприятий, нацеленных на использование выявленных резервов.

Анализ указанных выше ресурсов по предприятию целесообразно проводить в динамике за ряд лет, либо в сравнении с группой аналогичных предприятий для выявления определенных закономерностей и тенденций в развитии нематериальных активов.

Для проведения анализа нематериальных активов целесообразно разработать систему взаимосвязанных аналитических показателей, достаточно полно раскрывающих их поведение в процессе использования предприятием.

Качество проведенного анализа зависит от выбора и подготовки информационной базы, охватывающей различные учетные и внеучетные данные. Учетно-плановые источники включают данные бизнес-плана, документы бухгалтерского, статистического учета, первичные учетные данные, отчетность предприятия. Показатели бизнес-плана могут использоваться при оценке ожидаемых будущих доходов (прибыли) от создания (приобретения) и использования нематериальных активов. Данные бухгалтерского учета (регистры, первичные документы) могут использоваться лишь при проведении внутреннего управленческого анализа нематериальных активов. На их основе можно получить частные показатели наличия, состояния, движения и эффективности использования нематериальных активов.

При проведении внешнего анализа нематериальных активов широко используется финансовая, статистическая и налоговая отчетность.

К внеучетным источникам информации относятся документы, регулирующие деятельность предприятия (устав, приказ об учетной политике предприятия), законодательные документы, хозяйственно-правовые документы, техническая и технологическая документация, данные статистических сборников, периодических и специальных изданий, другие источники.[\[15\]](#)

Осуществление выше изложенных процедур анализа нематериальных активов на подготовительном этапе позволит обеспечить качество результатов анализа. Вместе с тем, необходимы более глубокие научные разработки в вопросах организации и методологии анализа нематериальных активов.

До тех пор пока они выполняют эту функцию, нематериальные активы целесообразно учитывать в составе актива баланса организации, и как только прекратят создавать условия для получения повышенного дохода, их следует списать.

Таблица 8

Анализ структуры актива баланса за 2016 год на ПАО «Салют»

Статьи	На		Удельный вес		Отклонения	
	1.01.2016 год	1.01.2016 год	1.01.2016 год	1.01.2016 год	+,-	В удельных весах
1.Внеоборотные активы	3192,2	3767,3	77,01	64,97	575,1	-12,04
В том числе:						
-нематериальные активы	10	8	0,24	0,14	-2	-0,1
-основные средства	2585,2	3392,3	62,37	58,5	807,1	-3,87
-незавершенное строительство	597	367	14,4	6,33	-230	-8,07
2.Оборотные активы	952,9	2032	22,99	35,03	1079,1	12,04

БАЛАНС	4145,1	5799,3	100	100	1654,2
---------------	--------	--------	-----	-----	--------

Рассматривая структуру актива баланса ПАО «Салют» можно сделать следующие выводы:

В целом за 2016 год произошло увеличение актива баланса на 1654,2 тысячи рублей за счет значительного увеличения основных средств (на 807,1 тысячи рублей) и оборотных активов (на 1079,1 тысячи рублей). Наибольший удельный вес в структуре актива баланса имеют основные средства, хотя удельный вес на 1 января 2016 года уменьшился на 3,87 процентов по сравнению с состоянием на 1 января 2016 года.

Таблица 9

Структура нематериальных активов на ПАО «Салют»

Показатели	1.01.2016 год	1.01.2016 год	Сумма износа	Коэффициент годности
Нематериальные активы всего:	13	8	5	-
В том числе: - программное обеспечение	10	5	5	0,5
- товарный знак	3	3	0	1

На ПАО «Салют» имеется 2 вида нематериальных активов: программное обеспечение стоимостью 10 тысяч рублей и лицензия на использование товарного знака стоимостью 3 тысячи рублей на определённый срок. В активе бухгалтерского баланса по статье нематериальные активы числятся нематериальные активы по остаточной стоимости. На товарный знак амортизация не начисляется, так как он был введен в эксплуатацию в декабре 2016 года.

Глава 4. Резервы улучшения и использования основных средств предприятия, общие выводы и предложения

Основываясь на данных, использованных в курсовой работе, можно сделать следующие выводы и предложения.

Деятельность предприятия осуществляется в сфере выработки хлебобулочных изделий и торговли. Его основной целью является производство и реализация хлебобулочных изделий через торгующие организации сёл и городов.

Бесперебойная работа на ПАО «Салют» обеспечивается за счет своевременных поставок сырья от основных поставщиков и хорошим спросом на производимую продукцию у основных покупателей.

Анализ основных технико-экономических показателей позволяет сделать вывод, что ПАО «Салют» в период с 2015 года по 2016 год сумело правильно организовать свою производственную и коммерческую деятельность. Выпуск продукции в натуральном выражении увеличился в несколько раз, это связано прежде всего, с активной деятельностью предприятия по расширению рынков сбыта.[\[16\]](#)

Показатель товарной продукции возрос за счет увеличения выпуска в натуральном выражении и за счет роста цен на производимую продукцию.[\[17\]](#)

Производственная мощность за анализируемый период увеличилась за счет ввода в эксплуатацию второй линии по производству черного хлеба, но используется на предприятии всего на 30 процентов. Чтобы увеличить этот показатель руководству предприятия необходимо принять меры по расширению рынка сбыта, реализовывать свою продукцию и в близ лежащих районах области. Этого можно добиться путем проведения маркетинговых исследований, рекламы в средствах массовой информации, повышения качества и расширения ассортимента производимой продукции.

Анализ внеоборотных активов на ПАО «Салют» за 2015-2016 годы показал следующее:

В целом за 2016 год произошло увеличение актива баланса на 1654,2 тысячи рублей за счет значительного увеличения основных средств (на 807,1 тысячи рублей) и оборотных активов (на 1079,1 тысячи рублей). Наибольший удельный вес

в структуре актива баланса имеют основные средства, хотя удельный вес на 1 января 2016 года уменьшился на 3,87 процентов по сравнению с состоянием на 1 января 2016 года.

Стоимость основных средств на ПАО «Салют» увеличилась в целом на 976,52 тысячи рублей, это связано со значительным увеличением машин и оборудования на 639,49 тысяч рублей и транспортных средств на 337,03 тысяч рублей.

Наибольший удельный вес в стоимости основных средств составляют здания (61,66 процентов). В составе основных средств имеются непроизводственные средства, такие как здания магазинов и общежития. Они не приносят прибыли, но необходимы для нормального функционирования предприятия.

На предприятии имеется оборудование различного возраста: старое оборудование, срок фактического использования которого превысил срок полезного использования, оно полностью самортизировано, но еще используется в производстве; довольно новое оборудование со сроком фактического использования 1-4 года, с высоким коэффициентом годности. В связи с этим, руководству предприятия следует принять меры по замене старого оборудования на новое, это позволит увеличить мощность предприятия и сократить сокращения затрат времени на ремонт.

Успешное функционирование основных фондов зависит от того, насколько полно реализуются экстенсивные и интенсивные факторы улучшения их использования. Экстенсивное улучшение использования основных фондов предполагает, что, с одной стороны, будет увеличено время работы действующего оборудования в календарный период, а с другой – повышен удельный вес действующего оборудования в составе всего оборудования, имеющегося на предприятии.[\[18\]](#)

Наиболее эффективными путями повышения фондоотдачи являются: реконструкция и техническое перевооружение предприятий, увеличение активной части основных фондов; ускорение ввода в действие новых фондов, быстрое достижение их проектной мощности; совершенствование структуры парка оборудования, замена и модернизация устаревших станков, машин и аппаратов; повышение производительности каждой единицы оборудования, применение прогрессивной технологии, совершенствования производства и труда, распределения передового опыта, бережного отношения к технике. Другими словами, важнейшее значение имеет интенсивное использование оборудования, т.е. полное использование его по мощности в каждую единицу рабочего времени.

Значительны резервы улучшения и экстенсивного (по времени) использования оборудования. К ним относятся:

- ликвидация простоев по организационным техническим причинам (из-за несвоевременного обеспечения рабочих мест сырьем, материалами, энергией, из-за неправильного ухода за оборудованием);
- ликвидация непроизводительной работы оборудования (устранение причин, вызывающих брак и дефекты продукции);
- использование всего имеющегося парка оборудования (ввод в действие неустановленного оборудования);
- введение более рационального режима работы (повышение коэффициента сменности);
- улучшение качества ремонта оборудования и сокращения его сроков и т.д.

Задача эффективного использования основных производственных фондов охватывает все стадии и фазы движения основных фондов в производстве, начиная с момента принятия решений о приобретении того или иного оборудования и кончая его списанием по причине износа.

Важнейшим резервом увеличения фондоотдачи является повышение коэффициента сменности работы основного технологического оборудования.

На улучшение использования основных фондов решающим образом влияет интенсификация работы машин. Известно, что количество продукции, производимой машиной, зависит от того, насколько интенсивно используется каждый час ее работы и сколько часов в году она работает.

Интенсивность работы машин предопределяется рядом факторов. Первостепенное значение имеет техническое состояние оборудования и напряженность его работы. При этом повышение технических режимов работы оборудования – наиболее действенный фактор интенсивного его использования.

Одним из резервов роста фондоотдачи служит сокращение потерь времени работы действующего оборудования. В этой связи важно совершенствование организации и технологий производства, направленное на сокращение межоперационных, внутрисменных и других потерь рабочего времени. Сюда включается разработка технологических процессов, обеспечивающих наиболее полное использование

режимного времени работы оборудования; совершенствование системы оперативно – календарного планирования; переход к поточным формам производства; улучшение системы обеспечения рабочих мест, создание оптимальных заделов и т.д.

На ПАО «Салют» обеспечен образцовый контроль за эксплуатацией и состоянием оборудования. На предприятии осуществляется единая система планово – предупредительного ремонта и рациональной эксплуатации технологического оборудования. Основой этой системы является профилактика, заключающаяся в обязательном проведении системы плановых осмотров и ремонтов в заранее установленные сроки.

Повышению уровня организации ремонтного обслуживания способствует рациональное разделение и кооперация труда ремонтных рабочих.

Существенным направлением повышения эффективности использования основных фондов является совершенствование их структуры. Поскольку увеличение выпуска продукции достигается только в ведущих цехах, то важно повышать их долю в общей стоимости основных фондов.

Увеличение основных фондов вспомогательного производства ведет к росту фондоемкости продукции, так как непосредственного увеличения выпуска продукции при этом не происходит. Но без пропорционального развития вспомогательного производства основные цеха не могут функционировать с полной отдачей. Поэтому поиск оптимальной производственной структуры основных фондов на предприятии – важное направление улучшения их использования.

Пути улучшения использования основных производственных фондов зависят от конкретных условий, сложившихся на предприятии за тот или иной период времени.

С развитием рыночных отношений, быстротой и масштабностью технологических изменений невозможно обеспечить конкурентоспособность лишь за счет использования материальных и финансовых факторов, которые становятся общедоступными для большинства организаций. В этих условиях особый интерес у участников экономических отношений вызывают вопросы, связанные с использованием в деятельности организаций факторов нематериального характера как инструментов повышения их доходности и конкурентоспособности. Наличие в составе внеоборотных средств нематериальных активов увеличивает

рыночную стоимость организации, повышает ее инвестиционную привлекательность, защищает от конкуренции, способствует оптимизации издержек производства и коммерческой деятельности, обеспечивает конкурентные преимущества на внутренних и внешних рынках и т.д. Основываясь на данных, руководству предприятия следует уделить особое внимание созданию или покупке нематериальных активов. В этой области, рынок сбыта имеет определяющее значение. Патенты или лицензии могут предоставить или заблокировать рынок сбыта. Подтверждение тому является то, что производственная мощность за анализируемый период увеличилась за счет ввода в эксплуатацию второй линии по производству черного хлеба, но используется на предприятии всего на 30 процентов. Если бы предприятие имело больше патентов или лицензий, то можно было бы значительно расширить рынок сбыта и максимизировать прибыль.

Так же, нематериальные активы представляют собой бесспорное конкурентное преимущество. Их стоимостная оценка и отражение в учете - приемлемый инструмент капитализации, с помощью которого можно формировать привлекательный с маркетинговой точки зрения образ компании. А их на предприятии, как мне кажется, очень мало, что в целом характерно для большинства российских предприятий.

Заключение

Внеоборотные активы — это фундаментальная основа любого бизнеса. От того, как они сформированы на «старте» компании, как они управляются потом, как изменяется их структура и качество, насколько эффективно они используются в хозяйственном процессе, зависят в конечном итоге долгосрочные успехи или неудачи бизнеса. Следовательно, внеоборотные активы требуют постоянного и грамотного управления ими.

Внеоборотные активы формируются, как правило, за счет средств учредителей (акционеров). Прирастание внеоборотных активов может идти также, в частности, и за счет заемных средств.

Каждый бизнес предполагает определенную (оптимальную) структуру внеоборотных активов (состав и количественные пропорции). Сама специфика бизнеса в определенной мере обуславливает материальную форму внеоборотных активов, их состав и структуру. Для российских производственных предприятий, характерно преобладание в структуре внеоборотных активов основных средств.

В целом, анализ использования внеоборотных активов на ПАО «Салют» показал, что менеджменту предприятия для повышения объема производства предстоит столкнуться с проблемой старения и выбытия основных средств. Поэтому уже сейчас необходимо готовиться к модернизации и вводу в строй новых объектов основных средств.

С развитием рыночных отношений, быстротой и масштабностью технологических изменений невозможно обеспечить конкурентоспособность лишь за счет использования материальных и финансовых факторов, которые становятся общедоступными для большинства организаций. В этих условиях особый интерес у участников экономических отношений вызывают вопросы, связанные с использованием в деятельности организаций факторов нематериального характера как инструментов повышения их доходности и конкурентоспособности. Наличие в составе внеоборотных средств нематериальных активов увеличивает рыночную стоимость организации, повышает ее инвестиционную привлекательность, защищает от конкуренции, способствует оптимизации издержек производства и коммерческой деятельности, обеспечивает конкурентные преимущества на внутренних и внешних рынках и т.д. Основываясь на данных, руководству предприятия следует уделить особое внимание созданию или покупке нематериальных активов. В этой области, рынок сбыта имеет определяющее значение. Патенты или лицензии могут предоставить или заблокировать рынок сбыта. Подтверждение тому является то, что производственная мощность за анализируемый период увеличилась за счет ввода в эксплуатацию второй линии по производству черного хлеба, но используется на предприятии всего на 30 процентов. Если бы предприятие имело больше патентов или лицензий, то можно было бы значительно расширить рынок сбыта и максимизировать прибыль.

Так же, нематериальные активы представляют собой бесспорное конкурентное преимущество. Их стоимостная оценка и отражение в учете - приемлемый инструмент капитализации, с помощью которого можно формировать привлекательный, с маркетинговой точки зрения, образ компании.

Список использованной литературы

1. Балабанов И. Т. Финансовый анализ хозяйствующего субъекта. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 208 с.
2. Васильева Л. С. Финансовый анализ: учебник. – М.: КНОРУС, 2014. – 816 с.

3. Донцова Л. В., Никифорова Н. А. Анализ финансовой отчетности: Учебное пособие. – М.: Издательство «Дело и Сервис», 2015. – 336 с.
4. Дроздов В. В., Дроздова Н. В. Экономический анализ: Практикум. – Спб.: Питер, 2016. – 240 с.
5. Жарылгасова Б. Т. Анализ финансовой отчетности: Учебник. – М.: КНОРУС, 2017. – 312 с.
6. Журавлев В. В., Савруков Н. Т. Анализ хозяйственно-финансовой деятельности предприятий. Конспект лекций. – СПб.: Политехника, 2015. – 127 с.
7. Любушин Н. П., Лещева В. Б., Дьякова В. Г. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия: Учеб пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. – 471 с.
8. Мельник М. В., Бердников В. В. Финансовый анализ: система показателей и методика проведения. – М.: Экономистъ, 2013. – 159 с.
9. Методика анализа показателей эффективности производства: Уч. пос./ Под ред. проф. Э. А. Маркарьяна. – Ростов-на-Дону: издательский центр «МарТ», 2012. – 208 с.
10. Пласкова Н. С. Экономический анализ: учебник. – М.: Эксмо, 2015. – 704 с.
11. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. пособие. – Мн.: Новое знание, 2014. – 704 с.
12. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: Учеб. пособие. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 330 с.
13. Савицкая Г. В. Методика комплексного анализа хозяйственной деятельности. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 288 с.
14. Скамай Л. Г., Трубочкина М. И. Экономический анализ деятельности предприятия. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 296 с.
15. Сосненко Л. С. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности. Краткий курс: учебное пособие. – М.: КНОРУС, 2014. – 344 с.
16. Чернов В. А. Экономический анализ: торговля, общественное питание, туристический бизнес: Учебное пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 686 с.

Приложение 1

1. Актуальность темы определяется значимостью современного механизма хозяйствования предприятий. Сапер экономической системы в целом, обостряющаяся конкуренция, возникновение социальных проблем побуждают искать более обоснованные и эффективные формы и методы управления.

Самым «чувствительным» и действенным рычагом управления является заработная плата. Ее изменения, по мнению авторов, должны корректироваться в зависимости от изменения внутренних и внешних условий при обязательном и более эффективном исполнении главных функций заработной платы. Заработная плата как экономическая категория и экономический рычаг в управлении хозяйственной деятельностью предприятия приобретает новое содержание и возросшее многообразие форм в условиях рыночной системы экономики. Одной категории рыночными по характеру изменениями функций зарплаты. Именно они, эти функции заработной платы в новых условиях претерпевают коренное, глубинное изменение. Отсюда традиционный подход к сущности заработной платы, ее организации, расчету эффективных размеров в индивидуальном и совокупном общественном измерении представляются устаревшими. Положим в основу нашего исследования функциональный анализ современной категории заработной платы. Во-первых, заработная плата выполняет воспроизводственную функцию, то есть должна возмещать и расширенно воспроизводить стоимость рабочей силы. В современных условиях расходы на воспроизводство рабочей силы значительно возросли. Рост произошел за счет расширения потребностей современного человека в силу действия объективного закона возвышения потребностей. Кратно увеличились затраты на образование. Научно-технический прогресс, в свою очередь, потребовал подготовки работников более высокой квалификации по сравнению даже с 15 - 20 летним ранним периодом. Процесс урбанизации населения, превышение численности городского населения по соотношению - также воздействует на рост стоимости рабочей силы. Жизнь в городских условиях намного, чем в сельской местности по многим общеизвестным причинам. В условиях плановой экономики была возможность регулировать рост цен на большинство потребительских товаров. Компенсировались в значительной части расходы на среднее образование и профессиональное обучение за счет государственного бюджета. В рыночной экономике эти и другие траты на рабочую силу перенесены и возмещаются из семейного бюджета, где преобладающим источником доходов является заработная плата. Воспроизводственные расходы на рабочую силу можно подразделить на три части по трем периодам жизни человека: 1) до трудоспособного возраста; 2) трудоспособный период и 3) период после трудоспособного возраста. В первом периоде затраты на воспитание, общее образование, лечение, занятие спортом и другие частично возмещаются из семейного бюджета и в значительной мере из

государственного бюджета. В трудоспособном возрасте затраты на жизненно необходимые потребности, профессиональное обучение, удовлетворение социально-культурных потребностей должны компенсироваться через заработную плату работодателем. Профессиональная подготовка работников вообще должна осуществляться «под заказ» работодателя и за его счет. Для этого в рыночной экономике необходимо пересмотреть всю систему среднего и высшего профессионального образования. Соответственно, придется пересмотреть всю систему финансового обеспечения профессионального образования. Специалист, подготовленный профессионально «под заказ» фирмы-работодателя, будет в большей степени соответствовать потребностям «заказчика». Общество в целом и рыночная экономика в частности в таком случае сэкономят значительные средства и полезное время. Образование получит более целенаправленный характер. В трудовой период расходы на жизненное обеспечение бывших работников должны возмещаться за счет накоплений самого работника и нормативных затрат государства в виде обязательного пенсионного обеспечения. Обе эти части расходов трудового периода должны быть заложены в расчетах размеров заработной платы, получаемой в период активной трудовой деятельности, и соразмерно связаны с ней. Не менее важной для определения размеров оптимальной заработной платы является следующая функция заработной платы - стимулирующая (мотивационная). Данную функцию заработная плата выполняет на двух уровнях - микро- и макроэкономическом. На уровне заработной платы определяет стимул работника к более производительному, качественному труду. И то и другое важно для работодателя и общества в целом. Между заработной платой и производительностью труда существует прямая и обратная взаимосвязь, хотя и в определенных пределах «чувствительности» категории заработной платы. Рост производительности «живого» труда должен опережать рост заработной платы. Это опережение должно быть гораздо значительнее, чем опережение роста производительности совокупного (живого и прошлого) труда. Производительность живого труда зависит, прежде всего, от профессионализма, умения, желания, системы стимулирования, условий труда конкретного работника. Стимулирование живого труда через заработную плату непосредственно сказывается на возрастании его производительности. Более производительный живой труд должен соответственно выше оплачиваться. Что же касается производительности совокупного труда, то она отражает результативность сочетания двух факторов: а) совершенство применяемой техники и технологии

и б) квалификации, профессионализма, умения и старания работника, используемого данную технику. В экономической теории это сочетание определяется техническим и органическим строением капитала. Чем выше техническое строение капитала, тем меньше доля живого труда в применяемом и потребленном капитале. Отсюда следует, что соотношение темпов роста производительности труда и увеличения заработной платы необходимо устанавливать с учетом технического строения капитала. Возьмем для условного примера два вида производственной деятельности, где в первом техническое строение капитала составляет, а во втором. До производительности труда за определенный период на 20%. Для определения уровня повышения заработной платы установим условно долю: а) влияния на рост производительности совокупного труда и б) воздействия живого труда. Она составит в первом виде деятельности $20\% \cdot 5 = 4\%$, а во втором $20\% : 10 = 2\%$. Следовательно, повышение оплаты живого труда должно в первом случае составить до 4% за указанный период, а во втором до 2%. Экономический принцип опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом оплаты труда соблюден. Казалось бы практическое дело лишь за организацией оплаты труда соответственно росту его производительности. Однако техническое строение капитала не учитывает качество живого труда. Чем выше уровень технического оснащения производства, тем существеннее требования к качеству живого труда. Более сложной и дорогой техникой должен управлять более высококвалифицированный работник. Важность данной закономерности давно отмечена экономической наукой. Известный американский экономист, Лауреат Нобелевской премии отмечал: «Качество труда - это еще один фактор, определяющий общий уровень зарплаты. По всем параметрам - уровню грамотности, образования и профессионального обучения - работники США 1997 года значительно отличаются от работников 1897 года... Такое накопление человеческого капитала и оказало влияние на существенный рост производительности труда» [1; С.473]. Далее автор приводит следующие рассуждения: общий уровень зарплаты, определенный в условиях конкуренции, при затратах 10 единиц труда составляет 20 долл. на единицу и равен предельной производительности 10ой единицы. Кривая спроса на труд двигается вверх-вниз за счет накопления капитала, развития технологий и улучшения качества труда. При этом следует учесть, что предельная производительность труда будет расти только при увеличении количества средств, производства и их совершенствовании. Во-вторых, предельная производительность квалифицированных работников будет выше,

чем работников, располагающих меньшим «человеческим капиталом». По этим причинам заработная плата в США и других развитых странах высока. Те же причины объясняют, почему уровень заработной платы так различается по странам мира. Зарплата в США более чем в девять раз выше, чем в Мексике; в Японии - в 2,5 раза выше, чем в Южной Корее, а в Германии - почти в 50 раз выше, чем в Шри-Ланке. По сравнению с США капитал такой страны, как Мексика, гораздо меньше: бедственное состояние дорог, дефицит компьютеров и факсов, устаревшее оборудование и т. д. К тому же средний уровень образования в Мексике значительно ниже по сравнению с американским стандартом, так как значительная часть населения все еще неграмотна. Все эти факторы приводят к низкой предельной производительности труда. Такой анализ, поясняет, может также объяснить, почему в таких азиатских странах, как Гонконг, Южная Корея и Тайвань, заработная плата растет очень быстро. Эти страны значительную долю ВВП отводят на образование населения, инвестируют в новые средства производства и импортируют новейшие производственные технологии. В результате реальная зарплата в этих странах удвоилась за последние двадцать лет, в то время как зарплата в странах, уделяющих незначительное внимание разработке инвестиционной и экономической политики, не изменяется. Приняв эти рассуждения во внимание, дополним что, расходы, связанные с выполнением воспроизводственной функции заработной платы, включают все затраты на жизнеобеспечение и трудовую деятельность самого работника, несовершеннолетних и нетрудоспособных членов его семьи, накопления на трудовой период. В итоге общая сумма указанных необходимых затрат: Компенсация расходов на реализацию стимулирующей (мотивационной) функции заработной платы можно определить во взаимосвязи с показателями роста производительности живого труда и совокупного труда. Обобщенной формулой можно представить эту зависимость в следующем виде. На уровне роста заработной платы большей части населения, живущей за счет этой оплаты, означает стимулирование роста совокупного платежеспособного спроса. В свою очередь, расширяет потребление и мотивирует увеличение производства. Экономика получает импульс позитивной экономической и финансовой динамики. И в этом случае пределом роста заработной платы оказывается ее мотивирующая чувствительность. Достижение такого «порога» означает для работника предпочтение досуга при высокой гарантированной оплате, а не дальнейший рост производительности труда. Мотивация переключается преимущественно

с производства на потребление и сбережение. Таким образом, размер заработной платы влияет на совокупный спрос, и увеличение последнего определяет динамику роста заработной платы по логике обратной связи. Отсюда, размер заработной платы, мотивации определяем по росту совокупного спроса: Учетная функция заработной платы заключается в использовании зарплаты в качестве инструмента учета затрат человеческого капитала в издержках предприятия, расчете себестоимости продукции и последующих финансово-экономических показателей. Частный предприниматель, работодатель, стремясь снизить издержки, увеличить прибыль, всегда будет склонен «экономить» на выплате заработной плате. Нередко это объясняется желанием сэкономленные средства направить на расширение и обновление производства, после чего, мол, будет возможность повышать зарплату и увеличивать занятость. Недоплаченный труд работников становится источником скрытого внутреннего инвестирования производства. В период кризисной ситуации такое кредитование можно было бы допустить, если бы в дальнейшем происходило возвращение «кредита» через увеличенную зарплату после преодоления кризисной ситуации. В нашей практике такое возмещение недоплат, к сожалению, не наблюдается. Справедливо высокая заработная плата могла бы быть источником «внутреннего» кредитования при выплате процента в пределах банковской ставки. Сохраняя стимулирующую функцию, заработная плата смогла бы успешно выполнять и кредитную функцию при согласии работника. Расходы на заработную плату становятся «заложниками» проблем развития производства, производственного накопления и даже банкротств или кризиса. С рациональной точки зрения временные трудности предприятия могут в определенных пределах решаться коллективными усилиями всех работников предприятия. С согласия коллектива на короткий обоснованный период это может выражаться в неполной выплате заработной платы, но с последующей компенсацией. По нашему убеждению этот вариант предпочтительнее кредитной банковской «петли», за которую в любом случае коллектив платит больше. При учете этой кредитной функции заработной платы на указанный период зарплата будет определяться в зависимости от процентной ставки внутреннего кредитования (r) и суммы задолженности. Наконец, нельзя не отметить значимость социальной функции заработной платы. Занимаемая должность, род выполняемой работы или вид деятельности зачастую свидетельствует о социальном статусе человека. В денежном исчислении это отражается в заработной плате или ином доходе работника. Отсутствие

работы или чрезмерно низкая оплата труда не только лишают человека возможности приобрести необходимые материальные блага, но и психологически, морально унижают достоинства человека. Неслучайно этим объясняются многие заболевания людей, расстройства нервной системы, распады семей, агрессивность, преступления и другие асоциальные явления. Компенсация последствий низкой оплаты труда и даже безработицы также может послужить фактором, воздействующим на величину заработной платы. В этом случае размер заработной платы ограничивается уравнением. Таковы, на наш взгляд, основные социально-экономические функции заработной платы. При системном подходе учет указанных функций заработной платы позволяет сформулировать методологию. Оптимальных размеров заработной платы, как на уровне отдельных предприятий, так и некий оптимальный средний показатель оплаты труда для предприятий различных форм собственности и форм организации производства, соответственно коэффициенты весовой значимости каждой из функций заработной платы в конкретных внутренних и внешних условиях деятельности предприятия. Значения весовых коэффициентов устанавливаются расчетным путем в значениях от +1 до -1, в зависимости от внутренних и внешних условий хозяйствования, форм собственности и масштабов предприятий. Предлагаемый методологический подход к анализу заработной платы позволяет обосновать значение изменения в заработной плате с учетом выполнения основных важнейших функций заработной платы. Применение указанной методологии вооружает аналитиков и руководство предприятий способом наметить пути улучшения использования заработной платы, в качестве важнейшего рычага повышения эффективности производства и управления. Актуальность темы определяется значимостью современного механизма хозяйствования предприятий. Сапер экономической системы в целом, обостряющаяся конкуренция, возникновение социальных проблем побуждают искать более обоснованные и эффективные формы и методы управления. Самым «чувствительным» и действенным рычагом управления является заработная плата. Ее изменения, по мнению авторов, должны корректироваться в зависимости от изменения внутренних и внешних условий при обязательном и более эффективном исполнении главных функций заработной платы. Заработная плата как экономическая категория и экономический рычаг в управлении хозяйственной деятельностью предприятия приобретает новое содержание и возросшее многообразие форм в условиях рыночной системы экономики. Одной категории рыночными по характеру изменениями функций зарплаты. Именно они, эти функции

заработной платы в новых условиях претерпевают коренное, глубинное изменение. Отсюда традиционный подход к сущности заработной платы, ее организации, расчету эффективных размеров в индивидуальном и совокупном общественном измерении представляются устаревшими. Положим в основу нашего исследования функциональный анализ современной категории заработной платы. Во-первых, заработная плата выполняет воспроизводственную функцию, то есть должна возмещать и расширенно воспроизводить стоимость рабочей силы. В современных условиях расходы на воспроизводство рабочей силы значительно возросли. Рост произошел за счет расширения потребностей современного человека в силу действия объективного закона возвышения потребностей. Кратно увеличились затраты на образование. Научно-технический прогресс, в свою очередь, потребовал подготовки работников более высокой квалификации по сравнению даже с 15 - 20 летним ранним периодом. Процесс урбанизации населения, превышение численности городского населения по соотношению - также воздействует на рост стоимости рабочей силы. Жизнь в городских условиях намного, чем в сельской местности по многим общеизвестным причинам. В условиях плановой экономики была возможность регулировать рост цен на большинство потребительских товаров. Компенсировались в значительной части расходы на среднее образование и профессиональное обучение за счет государственного бюджета. В рыночной экономике эти и другие траты на рабочую силу перенесены и возмещаются из семейного бюджета, где преобладающим источником доходов является заработная плата. Воспроизводственные расходы на рабочую силу можно подразделить на три части по трем периодам жизни человека: 1) до трудоспособного возраста; 2) трудоспособный период и 3) период после трудоспособного возраста. В первом периоде затраты на воспитание, общее образование, лечение, занятие спортом и другие частично возмещаются из семейного бюджета и в значительной мере из государственного бюджета. В трудоспособном возрасте затраты на жизненно необходимые потребности, профессиональное обучение, удовлетворение социально-культурных потребностей должны компенсироваться через заработную плату работодателем. Профессиональная подготовка работников вообще должна осуществляться «под заказ» работодателя и за его счет. Для этого в рыночной экономике необходимо пересмотреть всю систему среднего и высшего профессионального образования. Соответственно, придется пересмотреть всю систему финансового обеспечения профессионального образования. Специалист, подготовленный профессионально «под заказ»

фирмы-работодателя, будет в большей степени соответствовать потребностям «заказчика». Общество в целом и рыночная экономика в частности в таком случае сэкономят значительные средства и полезное время. Образование получит более целенаправленный характер. В трудовой период расходы на жизненное обеспечение бывших работников должны возмещаться за счет накоплений самого работника и нормативных затрат государства в виде обязательного пенсионного обеспечения. Обе эти части расходов трудового периода должны быть заложены в расчетах размеров заработной платы, получаемой в период активной трудовой деятельности, и соразмерно связаны с ней. Не менее важной для определения размеров оптимальной заработной платы является следующая функция заработной платы - стимулирующая (мотивационная). Данную функцию заработная плата выполняет на двух уровнях - микро- и макроэкономическом. На уровне заработная плата определяет стимул работника к более производительному, качественному труду. И то и другое важно для работодателя и общества в целом. Между заработной платой и производительностью труда существует прямая и обратная взаимосвязь, хотя и в определенных пределах «чувствительности» категории заработная плата. Рост производительности «живого» труда должен опережать рост заработной платы. Это опережение должно быть гораздо значительнее, чем опережение роста производительности совокупного (живого и прошлого) труда. Производительность живого труда зависит, прежде всего, от профессионализма, умения, желания, системы стимулирования, условий труда конкретного работника. Стимулирование живого труда через заработную плату непосредственно сказывается на возрастании его производительности. Более производительный живой труд должен соответственно выше оплачиваться. Что же касается производительности совокупного труда, то она отражает результативность сочетания двух факторов: а) совершенство применяемой техники и технологии и б) квалификации, профессионализма, умения и старания работника, используемого данную технику. В экономической теории это сочетание определяется техническим и органическим строением капитала. Чем выше техническое строение капитала, тем меньше доля живого труда в применяемом и потребленном капитале. Отсюда следует, что соотношение темпов роста производительности труда и увеличения заработной платы необходимо устанавливать с учетом технического строения капитала. Возьмем для условного примера два вида производственной деятельности, где в первом техническое строение капитала составляет, а во втором. До

производительности труда за определенный период на 20%. Для определения уровня повышения заработной платы установим условно долю: а) влияния на рост производительности совокупного труда и б) воздействия живого труда. Она составит в первом виде деятельности $20\% \cdot 5 = 4\%$, а во втором $20\% : 10 = 2\%$. Следовательно, повышение оплаты живого труда должно в первом случае составить до 4% за указанный период, а во втором до 2%. Экономический принцип опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом оплаты труда соблюден. Казалось бы практическое дело лишь за организацией оплаты труда соответственно росту его производительности. Однако техническое строение капитала не учитывает качество живого труда. Чем выше уровень технического оснащения производства, тем существеннее требования к качеству живого труда. Более сложной и дорогой техникой должен управлять более высококвалифицированный работник. Важность данной закономерности давно отмечена экономической наукой. Известный американский экономист, Лауреат Нобелевской премии отмечал: «Качество труда - это еще один фактор, определяющий общий уровень зарплаты. По всем параметрам - уровню грамотности, образования и профессионального обучения - работники США 1997 года значительно отличаются от работников 1897 года... Такое накопление человеческого капитала и оказало влияние на существенный рост производительности труда» [1; С.473]. Далее автор приводит следующие рассуждения: общий уровень зарплаты, определенный в условиях конкуренции, при затратах 10 единиц труда составляет 20 долл. на единицу и равен предельной производительности 10ой единицы. Кривая спроса на труд двигается вверх-вниз за счет накопления капитала, развития технологий и улучшения качества труда. При этом следует учесть, что предельная производительность труда будет расти только при увеличении количества средств, производства и их совершенствовании. Во-вторых, предельная производительность квалифицированных работников будет выше, чем работников, располагающих меньшим «человеческим капиталом». По этим причинам заработная плата в США и других развитых странах высока. Те же причины объясняют, почему уровень заработной платы так различается по странам мира. Заработная плата в США более чем в девять раз выше, чем в Мексике; в Японии - в 2,5 раза выше, чем в Южной Корее, а в Германии - почти в 50 раз выше, чем в Шри-Ланке. По сравнению с США капитал такой страны, как Мексика, гораздо меньше: бедственное состояние дорог, дефицит компьютеров и факсов, устаревшее оборудование и т. д. К тому же средний уровень образования в Мексике значительно ниже по сравнению с

американским стандартом, так как значительная часть населения все еще неграмотна. Все эти факторы приводят к низкой предельной производительности труда. Такой анализ, поясняет, может также объяснить, почему в таких азиатских странах, как Гонконг, Южная Корея и Тайвань, заработная плата растет очень быстро. Эти страны значительную долю ВВП отводят на образование населения, инвестируют в новые средства производства и импортируют новейшие производственные технологии. В результате реальная зарплата в этих странах удвоилась за последние двадцать лет, в то время как зарплата в странах, уделяющих незначительное внимание разработке инвестиционной и экономической политики, не изменяется. Приняв эти рассуждения во внимание, дополним что, расходы, связанные с выполнением воспроизводственной функции заработной платы, включают все затраты на жизнеобеспечение и трудовую деятельность самого работника, несовершеннолетних и нетрудоспособных членов его семьи, накопления на трудовой период. В итоге общая сумма указанных необходимых затрат: Компенсация расходов на реализацию стимулирующей (мотивационной) функции заработной платы можно определить во взаимосвязи с показателями роста производительности живого труда и совокупного труда. Обобщенной формулой можно представить эту зависимость в следующем виде. На уровне рост заработной платы большей части населения, живущей за счет этой оплаты, означает стимулирование роста совокупного платежеспособного спроса. В свою очередь, расширяет потребление и мотивирует увеличение производства. Экономика получает импульс позитивной экономической и финансовой динамики. И в этом случае пределом роста заработной платы оказывается ее мотивирующая чувствительность. Достижение такого «порога» означает для работника предпочтение досуга при высокой гарантированной оплате, а не дальнейший рост производительности труда. Мотивация переключается преимущественно с производства на потребление и сбережение. Таким образом, размер заработной платы влияет на совокупный спрос, и увеличение последнего определяет динамику роста заработной платы по логике обратной связи. Отсюда, размер заработной платы, мотивации определяем по росту совокупного спроса: Учетная функция заработной платы заключается в использовании зарплаты в качестве инструмента учета затрат человеческого капитала в издержках предприятия, расчете себестоимости продукции и последующих финансово-экономических показателей. Частный предприниматель, работодатель, стремясь снизить издержки, увеличить

прибыль, всегда будет склонен «экономить» на выплате заработной плате. Нередко это объясняется желанием сэкономленные средства направить на расширение и обновление производства, после чего, мол, будет возможность повышать зарплату и увеличивать занятость. Недоплаченный труд работников становится источником скрытого внутреннего инвестирования производства. В период кризисной ситуации такое кредитование можно было бы допустить, если бы в дальнейшем происходило возвращение «кредита» через увеличенную зарплату после преодоления кризисной ситуации. В нашей практике такое возмещение недоплат, к сожалению, не наблюдается. Справедливо высокая заработная плата могла бы быть источником «внутреннего» кредитования при выплате процента в пределах банковской ставки. Сохраняя стимулирующую функцию, заработная плата смогла бы успешно выполнять и кредитную функцию при согласии работника. Расходы на заработную плату становятся «заложниками» проблем развития производства, производственного накопления и даже банкротств или кризиса. С рациональной точки зрения временные трудности предприятия могут в определенных пределах решаться коллективными усилиями всех работников предприятия. С согласия коллектива на короткий обоснованный период это может выражаться в неполной выплате заработной платы, но с последующей компенсацией. По нашему убеждению этот вариант предпочтительнее кредитной банковской «петли», за которую в любом случае коллектив платит больше. При учете этой кредитной функции заработной платы на указанный период зарплата будет определяться в зависимости от процентной ставки внутреннего кредитования (γ) и суммы задолженности. Наконец, нельзя не отметить значимость социальной функции заработной платы. Занимаемая должность, род выполняемой работы или вид деятельности зачастую свидетельствует о социальном статусе человека. В денежном исчислении это отражается в заработной плате или ином доходе работника. Отсутствие работы или чрезмерно низкая оплата труда не только лишают человека возможности приобрести необходимые материальные блага, но и психологически, морально унижают достоинства человека. Неслучайно этим объясняются многие заболевания людей, расстройства нервной системы, распады семей, агрессивность, преступления и другие асоциальные явления. Компенсация последствий низкой оплаты труда и даже безработицы также может послужить фактором, воздействующим на величину заработной платы. В этом случае размер заработной платы ограничивается уравнением. Таковы, на наш взгляд, основные социально-экономические функции заработной

платы. При системном подходе учет указанных функций заработной платы позволяет сформулировать методологию. Оптимальных размеров заработной, как на уровне отдельных предприятий, так и некий оптимальный средний показатель оплаты труда для предприятий различных форм собственности и форм организации производства, соответственно коэффициенты весовой значимости каждой из функций заработной платы в конкретных внутренних и внешних условиях деятельности предприятия. Значения весовых коэффициентов устанавливаются расчетным путем в значениях от +1 до -1, в зависимости от внутренних и внешних условий хозяйствования, форм собственности и масштабов предприятий. Предлагаемый методологический подход к анализу заработной платы позволяет обосновать значение изменения в заработной плате с учетом выполнения основных важнейших функций заработной платы. Применение указанной методологии вооружает аналитиков и руководство предприятий способом наметить пути улучшения использования заработной платы, в качестве важнейшего рычага повышения эффективности производства и управления. Актуальность темы определяется значимостью современного механизма хозяйствования предприятий. Сапер экономической системы в целом, обостряющаяся конкуренция, возникновение социальных проблем побуждают искать более обоснованные и эффективные формы и методы управления. Самым «чувствительным» и действенным рычагом управления является заработная плата. Ее изменения, по мнению авторов, должны корректироваться в зависимости от изменения внутренних и внешних условий при обязательном и более эффективном исполнении главных функций заработной платы. Заработная плата как экономическая категория и экономический рычаг в управлении хозяйственной деятельностью предприятия приобретает новое содержание и возросшее многообразие форм в условиях рыночной системы экономики. Одной категории рыночными по характеру изменениями функций зарплаты. Именно они, эти функции заработной платы в новых условиях претерпевают коренное, глубинное изменение. Отсюда традиционный подход к сущности заработной платы, ее организации, расчету эффективных размеров в индивидуальном и совокупном общественном измерении представляются устаревшими. Положим в основу нашего исследования функциональный анализ современной категории заработной платы. Во-первых, заработная плата выполняет воспроизводственную функцию, то есть должна возмещать и расширенно воспроизводить стоимость рабочей силы. В современных условиях расходы на воспроизводство рабочей силы значительно возросли. Рост произошел за счет

расширения потребностей современного человека в силу действия объективного закона возвышения потребностей. Кратно увеличались затраты на образование. Научно-технический прогресс, в свою очередь, потребовал подготовки работников более высокой квалификации по сравнению даже с 15 - 20 летним ранним периодом. Процесс урбанизации населения, превышение численности городского населения по соотношению - также воздействует на рост стоимости рабочей силы. Жизнь в городских условиях намного, чем в сельской местности по многим общеизвестным причинам. В условиях плановой экономики была возможность регулировать рост цен на большинство потребительских товаров. Компенсировались в значительной части расходы на среднее образование и профессиональное обучение за счет государственного бюджета. В рыночной экономике эти и другие траты на рабочую силу перенесены и возмещаются из семейного бюджета, где преобладающим источником доходов является заработная плата. Воспроизводственные расходы на рабочую силу можно подразделить на три части по трем периодам жизни человека: 1) до трудоспособного возраста; 2) трудоспособный период и 3) период после трудоспособного возраста. В первом периоде затраты на воспитание, общее образование, лечение, занятие спортом и другие частично возмещаются из семейного бюджета и в значительной мере из государственного бюджета. В трудоспособном возрасте затраты на жизненно необходимые потребности, профессиональное обучение, удовлетворение социально-культурных потребностей должны компенсироваться через заработную плату работодателем. Профессиональная подготовка работников вообще должна осуществляться «под заказ» работодателя и за его счет. Для этого в рыночной экономике необходимо пересмотреть всю систему среднего и высшего профессионального образования. Соответственно, придется пересмотреть всю систему финансового обеспечения профессионального образования. Специалист, подготовленный профессионально «под заказ» фирмы-работодателя, будет в большей степени соответствовать потребностям «заказчика». Общество в целом и рыночная экономика в частности в таком случае сэкономят значительные средства и полезное время. Образование получит более целенаправленный характер. В трудовой период расходы на жизненное обеспечение бывших работников должны возмещаться за счет накоплений самого работника и нормативных затрат государства в виде обязательного пенсионного обеспечения. Обе эти части расходов трудового периода должны быть заложены в расчетах размеров заработной платы, получаемой в период активной трудовой деятельности, и соразмерно связаны

с ней. Не менее важной для определения размеров оптимальной заработной платы является следующая функция заработной платы - стимулирующая (мотивационная). Данную функцию заработная плата выполняет на двух уровнях - микро- и макроэкономическом. На уровне заработная плата определяет стимул работника к более производительному, качественному труду. И то и другое важно для работодателя и общества в целом. Между заработной платой и производительностью труда существует прямая и обратная взаимосвязь, хотя и в определенных пределах «чувствительности» категории заработная плата. Рост производительности «живого» труда должен опережать рост заработной платы. Это опережение должно быть гораздо значительнее, чем опережение роста производительности совокупного (живого и прошлого) труда. Производительность живого труда зависит, прежде всего, от профессионализма, умения, желания, системы стимулирования, условий труда конкретного работника. Стимулирование живого труда через заработную плату непосредственно сказывается на возрастании его производительности. Более производительный живой труд должен соответственно выше оплачиваться. Что же касается производительности совокупного труда, то она отражает результативность сочетания двух факторов: а) совершенство применяемой техники и технологии и б) квалификации, профессионализма, умения и старания работника, используемого данную технику. В экономической теории это сочетание определяется техническим и органическим строением капитала. Чем выше техническое строение капитала, тем меньше доля живого труда в применяемом и потребленном капитале. Отсюда следует, что соотношение темпов роста производительности труда и увеличения заработной платы необходимо устанавливать с учетом технического строения капитала. Возьмем для условного примера два вида производственной деятельности, где в первом техническое строение капитала составляет, а во втором. До производительности труда за определенный период на 20%. Для определения уровня повышения заработной платы установим условно долю: а) влияния на рост производительности совокупного труда и б) воздействия живого труда. Она составит в первом виде деятельности $20\% \cdot 5 = 4\%$, а во втором $20\% : 10 = 2\%$. Следовательно, повышение оплаты живого труда должно в первом случае составить до 4% за указанный период, а во втором до 2%. Экономический принцип опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом оплаты труда соблюден. Казалось бы практическое дело лишь за организацией оплаты труда соответственно росту его производительности.

Однако техническое строение капитала не учитывает качество живого труда. Чем выше уровень технического оснащения производства, тем существеннее требования к качеству живого труда. Более сложной и дорогой техникой должен управлять более высококвалифицированный работник. Важность данной закономерности давно отмечена экономической наукой. Известный американский экономист, Лауреат Нобелевской премии отмечал: «Качество труда - это еще один фактор, определяющий общий уровень зарплаты. По всем параметрам - уровню грамотности, образования и профессионального обучения - работники США 1997 года значительно отличаются от работников 1897 года... Такое накопление человеческого капитала и оказало влияние на существенный рост производительности труда» [1; С.473]. Далее автор приводит следующие рассуждения: общий уровень зарплаты, определенный в условиях конкуренции, при затратах 10 единиц труда составляет 20 долл. на единицу и равен предельной производительности 10ой единицы. Кривая спроса на труд движется вверх-вниз за счет накопления капитала, развития технологий и улучшения качества труда. При этом следует учесть, что предельная производительность труда будет расти только при увеличении количества средств, производства и их совершенствовании. Во- вторых, предельная производительность квалифицированных работников будет выше, чем работников, располагающих меньшим «человеческим капиталом». По этим причинам заработная плата в США и других развитых странах высока. Те же причины объясняют, почему уровень заработной платы так различается по странам мира. Заработная плата в США более чем в девять раз выше, чем в Мексике; в Японии - в 2,5 раза выше, чем в Южной Корее, а в Германии - почти в 50 раз выше, чем в Шри-Ланке. По сравнению с США капитал такой страны, как Мексика, гораздо меньше: бедственное состояние дорог, дефицит компьютеров и факсов, устаревшее оборудование и т. д. К тому же средний уровень образования в Мексике значительно ниже по сравнению с американским стандартом, так как значительная часть населения все еще неграмотна. Все эти факторы приводят к низкой предельной производительности труда. Такой анализ, поясняет, может также объяснить, почему в таких азиатских странах, как Гонконг, Южная Корея и Тайвань, заработная плата растет очень быстро. Эти страны значительную долю ВВП отводят на образование населения, инвестируют в новые средства производства и импортируют новейшие производственные технологии. В результате реальная зарплата в этих странах удвоилась за последние двадцать лет, в то время как зарплата в странах, уделяющих незначительное

внимание разработке инвестиционной и экономической политики, не изменяется. Приняв эти рассуждения во внимание, дополним что, расходы, связанные с выполнением воспроизводственной функции заработной платы, включают все затраты на жизнеобеспечение и трудовую деятельность самого работника, несовершеннолетних и нетрудоспособных членов его семьи, накопления на трудовой период. В итоге общая сумма указанных необходимых затрат: Компенсация расходов на реализацию стимулирующей (мотивационной) функции заработной платы можно определить во взаимосвязи с показателями роста производительности живого труда и совокупного труда. Обобщенной формулой можно представить эту зависимость в следующем виде. На уровне рост заработной платы большей части населения, живущей за счет этой оплаты, означает стимулирование роста совокупного платежеспособного спроса. В свою очередь, расширяет потребление и мотивирует увеличение производства. Экономика получает импульс позитивной экономической и финансовой динамики. И в этом случае пределом роста заработной платы оказывается ее мотивирующая чувствительность. Достижение такого «порога» означает для работника предпочтение досуга при высокой гарантированной оплате, а не дальнейший рост производительности труда. Мотивация переключается преимущественно с производства на потребление и сбережение. Таким образом, размер заработной платы влияет на совокупный спрос, и увеличение последнего определяет динамику роста заработной платы по логике обратной связи. Отсюда, размер заработной платы, мотивации определяем по росту совокупного спроса: Учетная функция заработной платы заключается в использовании зарплаты в качестве инструмента учета затрат человеческого капитала в издержках предприятия, расчете себестоимости продукции и последующих финансово-экономических показателей. Частный предприниматель, работодатель, стремясь снизить издержки, увеличить прибыль, всегда будет склонен «экономить» на выплате заработной плате. Нередко это объясняется желанием сэкономленные средства направить на расширение и обновление производства, после чего, мол, будет возможность повышать зарплату и увеличивать занятость. Недоплаченный труд работников становится источником скрытого внутреннего инвестирования производства. В период кризисной ситуации такое кредитование можно было бы допустить, если бы в дальнейшем происходило возвращение «кредита» через увеличенную зарплату после преодоления кризисной ситуации. В нашей практике такое возмещение недоплат, к сожалению, не наблюдается.

Справедливо высокая заработная плата могла бы быть источником «внутреннего» кредитования при выплате процента в пределах банковской ставки. Сохраняя стимулирующую функцию, заработная плата смогла бы успешно выполнять и кредитную функцию при согласии работника. Расходы на заработную плату становятся «заложниками» проблем развития производства, производственного накопления и даже банкротств или кризиса. С рациональной точки зрения временные трудности предприятия могут в определенных пределах решаться коллективными усилиями всех работников предприятия. С согласия коллектива на короткий обоснованный период это может выражаться в неполной выплате заработной платы, но с последующей компенсацией. По нашему убеждению этот вариант предпочтительнее кредитной банковской «петли», за которую в любом случае коллектив платит больше. При учете этой кредитной функции заработной платы на указанный период зарплата будет определяться в зависимости от процентной ставки внутреннего кредитования ($г$) и суммы задолженности. Наконец, нельзя не отметить значимость социальной функции заработной платы. Занимаемая должность, род выполняемой работы или вид деятельности зачастую свидетельствует о социальном статусе человека. В денежном исчислении это отражается в заработной плате или ином доходе работника. Отсутствие работы или чрезмерно низкая оплата труда не только лишают человека возможности приобрести необходимые материальные блага, но и психологически, морально унижают достоинства человека. Неслучайно этим объясняются многие заболевания людей, расстройства нервной системы, распады семей, агрессивность, преступления и другие асоциальные явления. Компенсация последствий низкой оплаты труда и даже безработицы также может послужить фактором, воздействующим на величину заработной платы. В этом случае размер заработной платы ограничивается уравнением. Таковы, на наш взгляд, основные социально-экономические функции заработной платы. При системном подходе учет указанных функций заработной платы позволяет сформулировать методологию. Оптимальных размеров заработной, как на уровне отдельных предприятий, так и некий оптимальный средний показатель оплаты труда для предприятий различных форм собственности и форм организации производства, соответственно коэффициенты весовой значимости каждой из функций заработной платы в конкретных внутренних и внешних условиях деятельности предприятия. Значения весовых коэффициентов устанавливаются расчетным путем в значениях от +1 до -1, в зависимости от внутренних и внешних условий хозяйствования, форм

собственности и масштабов предприятий. Предлагаемый методологический поход к анализу заработной платы позволяет обосновать значение изменения в заработной плате с учетом выполнения основных важнейших функций заработной платы. Применение указанной методологии вооружает аналитиков и руководство предприятий способом наметить пути улучшения использования заработной платы, в качестве важнейшего рычага повышения эффективности производства и управления. Актуальность темы определяется значимостью современного механизма хозяйствования предприятий. Сапер экономической системы в целом, обостряющаяся конкуренция, возникновение социальных проблем побуждают искать более обоснованные и эффективные формы и методы управления. Самым «чувствительным» и действенным рычагом управления является заработная плата. Ее изменения, по мнению авторов, должны корректироваться в зависимости от изменения внутренних и внешних условий при обязательном и более эффективном исполнении главных функций заработной платы. Заработная плата как экономическая категория и экономический рычаг в управлении хозяйственной деятельностью предприятия приобретает новое содержание и возросшее многообразие форм в условиях рыночной системы экономики. Одной категории рыночными по характеру изменениями функций зарплаты. Именно они, эти функции заработной платы в новых условиях претерпевают коренное, глубинное изменение. Отсюда традиционный подход к сущности заработной платы, ее организации, расчету эффективных размеров в индивидуальном и совокупном общественном измерении представляются устаревшими. Положим в основу нашего исследования функциональный анализ современной категории заработной платы. Во-первых, заработная плата выполняет воспроизводственную функцию, то есть должна возмещать и расширенно воспроизводить стоимость рабочей силы. В современных условиях расходы на воспроизводство рабочей силы значительно возросли. Рост произошел за счет расширения потребностей современного человека в силу действия объективного закона возвышения потребностей. Кратно увеличились затраты на образование. Научно-технический прогресс, в свою очередь, потребовал подготовки работников более высокой квалификации по сравнению даже с 15 - 20 летним ранним периодом. Процесс урбанизации населения, превышение численности городского населения по соотношению - также воздействует на рост стоимости рабочей силы. Жизнь в городских условиях намного, чем в сельской местности по многим общеизвестным причинам. В условиях плановой экономики была возможность регулировать рост цен на большинство

потребительских товаров. Компенсировались в значительной части расходы на среднее образование и профессиональное обучение за счет государственного бюджета. В рыночной экономике эти и другие траты на рабочую силу перенесены и возмещаются из семейного бюджета, где преобладающим источником доходов является заработная плата.

Приложение 1

Анализ динамики и состояния основных фондов на ПАО «Салют» за 2015 – 2016 годы

Показатели	2015 год	2016 год	Абсолютный прирост +,-	Темп роста, процент	Темп прироста, процент
Исходные данные					
1.Средняя стоимость основных фондов, тысяч рублей	3671	4078,07	407	111,09	11,09
2.Введено за период, тысяч рублей	45,6	1248,29	1203,3	27,39 раз	17,39 раза
3.Выбыло за период, тысяч рублей	126,2	2721,46	2146,2	4,16 раз	1,16 раза
4.Сумма начисленного износа, тысяч рублей	1688,58	1861,78	173,4	110,27	10,27

Расчетные данные

1.Коэффициент обновления	0,0107	0,2372	0,2272	-	-
---------------------------------	--------	--------	--------	---	---

2. Коэффициент выбытия	0,0311 0,0630326	-	-
3. Коэффициент износа	0,3951 0,354041	-	-
4. Коэффициент годности	0,6049 0,6450405	-	-
5. Коэффициент замены	2,7675 0,218,549	-	-
6. Коэффициент расширения	1,7675 0,721,9494	-	-

1. Воспроизводственные расходы на рабочую силу можно подразделить на три части по трем периодам жизни человека: 1) до трудоспособного возраста; 2) трудоспособный период и 3) период после трудоспособного возраста. В первом периоде затраты на воспитание, общее образование, лечение, занятие спортом и другие частично возмещаются из семейного бюджета и в значительной мере из государственного бюджета. В трудоспособном возрасте затраты на жизненно необходимые потребности, профессиональное обучение, удовлетворение социально-культурных потребностей должны компенсироваться через заработную плату работодателем. Профессиональная подготовка работников вообще должна осуществляться «под заказ» работодателя и за его счет. Для этого в рыночной экономике необходимо пересмотреть всю систему среднего и высшего профессионального образования. Соответственно, придется пересмотреть всю систему финансового обеспечения профессионального образования. Специалист, подготовленный профессионально «под заказ» фирмы-работодателя, будет в большей степени соответствовать потребностям «заказчика». Общество в целом и рыночная экономика в частности в таком случае сэкономят значительные средства и полезное время. Образование получит более целенаправленный характер. В трудовой период расходы на жизненное обеспечение бывших работников должны возмещаться за счет накоплений самого работника и нормативных затрат государства в виде обязательного пенсионного обеспечения. Обе эти части расходов трудового периода должны быть заложены в расчетах размеров заработной платы, получаемой в период

активной трудовой деятельности, и соразмерно связаны с ней. Не менее важной для определения размеров оптимальной заработной платы является следующая функция заработной платы - стимулирующая (мотивационная). Данную функцию заработная плата выполняет на двух уровнях - микро- и макроэкономическом. На уровне заработной платы определяет стимул работника к более производительному, качественному труду. И то и другое важно для работодателя и общества в целом. Между заработной платой и производительностью труда существует прямая и обратная взаимосвязь, хотя и в определенных пределах «чувствительности» категории заработной платы. Рост производительности «живого» труда должен опережать рост заработной платы. Это опережение должно быть гораздо значительнее, чем опережение роста производительности совокупного (живого и прошлого) труда. Производительность живого труда зависит, прежде всего, от профессионализма, умения, желания, системы стимулирования, условий труда конкретного работника. Стимулирование живого труда через заработную плату непосредственно сказывается на возрастании его производительности. Более производительный живой труд должен соответственно выше оплачиваться. Что же касается производительности совокупного труда, то она отражает результативность сочетания двух факторов: а) совершенство применяемой техники и технологии и б) квалификации, профессионализма, умения и старания работника, используемого данную технику. В экономической теории это сочетание определяется техническим и органическим строением капитала. Чем выше техническое строение капитала, тем меньше доля живого труда в применяемом и потребленном капитале. Отсюда следует, что соотношение темпов роста производительности труда и увеличения заработной платы необходимо устанавливать с учетом технического строения капитала. Возьмем для условного примера два вида производственной деятельности, где в первом техническое строение капитала составляет, а во втором. До производительности труда за определенный период на 20%. Для определения уровня повышения заработной платы установим условно долю: а) влияния на рост производительности совокупного труда и б) воздействия живого труда. Она составит в первом виде деятельности $20\% \cdot 5 = 4\%$, а во втором $20\% : 10 = 2\%$. Следовательно, повышение оплаты живого труда должно в первом случае составить до 4% за указанный период, а во втором до 2%. Экономический принцип опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом оплаты труда соблюден. Казалось бы практическое дело лишь за организацией оплаты

труда соответственно росту его производительности. Однако техническое строение капитала не учитывает качество живого труда. Чем выше уровень технического оснащения производства, тем существеннее требования к качеству живого труда. Более сложной и дорогой техникой должен управлять более высококвалифицированный работник. Важность данной закономерности давно отмечена экономической наукой. Известный американский экономист, Лауреат Нобелевской премии отмечал: «Качество труда - это еще один фактор, определяющий общий уровень зарплаты. По всем параметрам - уровню грамотности, образования и профессионального обучения - работники США 1997 года значительно отличаются от работников 1897 года... Такое накопление человеческого капитала и оказало влияние на существенный рост производительности труда» [1; С.473]. Далее автор приводит следующие рассуждения: общий уровень зарплаты, определенный в условиях конкуренции, при затратах 10 единиц труда составляет 20 долл. на единицу и равен предельной производительности 10ой единицы. Кривая спроса на труд движется вверх-вниз за счет накопления капитала, развития технологий и улучшения качества труда. При этом следует учесть, что предельная производительность труда будет расти только при увеличении количества средств, производства и их совершенствовании. Во- вторых, предельная производительность квалифицированных работников будет выше, чем работников, располагающих меньшим «человеческим капиталом». По этим причинам заработная плата в США и других развитых странах высока. Те же причины объясняют, почему уровень заработной платы так различается по странам мира. Заработная плата в США более чем в девять раз выше, чем в Мексике; в Японии - в 2,5 раза выше, чем в Южной Корее, а в Германии - почти в 50 раз выше, чем в Шри-Ланке. По сравнению с США капитал такой страны, как Мексика, гораздо меньше: бедственное состояние дорог, дефицит компьютеров и факсов, устаревшее оборудование и т. д. К тому же средний уровень образования в Мексике значительно ниже по сравнению с американским стандартом, так как значительная часть населения все еще неграмотна. Все эти факторы приводят к низкой предельной производительности труда. Такой анализ, поясняет, может также объяснить, почему в таких азиатских странах, как Гонконг, Южная Корея и Тайвань, заработная плата растет очень быстро. Эти страны значительную долю ВВП отводят на образование населения, инвестируют в новые средства производства и импортируют новейшие производственные технологии. В результате реальная зарплата в этих странах удвоилась за последние

двадцать лет, в то время как зарплата в странах, уделяющих незначительное внимание разработке инвестиционной и экономической политики, не изменяется. Приняв эти рассуждения во внимание, дополним что, расходы, связанные с выполнением воспроизводственной функции заработной платы, включают все затраты на жизнеобеспечение и трудовую деятельность самого работника, несовершеннолетних и нетрудоспособных членов его семьи, накопления на трудовой период. В итоге общая сумма указанных необходимых затрат: Компенсация расходов на реализацию стимулирующей (мотивационной) функции заработной платы можно определить во взаимосвязи с показателями роста производительности живого труда и совокупного труда. Обобщенной формулой можно представить эту зависимость в следующем виде. На уровне роста заработной платы большей части населения, живущей за счет этой оплаты, означает стимулирование роста совокупного платежеспособного спроса. В свою очередь, расширяет потребление и мотивирует увеличение производства. Экономика получает импульс позитивной экономической и финансовой динамики. И в этом случае пределом роста заработной платы оказывается ее мотивирующая чувствительность. Достижение такого «порога» означает для работника предпочтение досуга при высокой гарантированной оплате, а не дальнейший рост производительности труда. Мотивация переключается преимущественно с производства на потребление и сбережение. Таким образом, размер заработной платы влияет на совокупный спрос, и увеличение последнего определяет динамику роста заработной платы по логике обратной связи. Отсюда, размер заработной платы, мотивации определяем по росту совокупного спроса: Учетная функция заработной платы заключается в использовании зарплаты в качестве инструмента учета затрат человеческого капитала в издержках предприятия, расчете себестоимости продукции и последующих финансово-экономических показателей. Частный предприниматель, работодатель, стремясь снизить издержки, увеличить прибыль, всегда будет склонен «экономить» на выплате заработной плате. Нередко это объясняется желанием сэкономленные средства направить на расширение и обновление производства, после чего, мол, будет возможность повышать зарплату и увеличивать занятость. Недоплаченный труд работников становится источником скрытого внутреннего инвестирования производства. В период кризисной ситуации такое кредитование можно было бы допустить, если бы в дальнейшем происходило возвращение «кредита» через увеличенную зарплату после преодоления кризисной ситуации. В нашей

практике такое возмещение недоплат, к сожалению, не наблюдается. Справедливо высокая заработная плата могла бы быть источником «внутреннего» кредитования при выплате процента в пределах банковской ставки. Сохраняя стимулирующую функцию, заработная плата смогла бы успешно выполнять и кредитную функцию при согласии работника. Расходы на заработную плату становятся «заложниками» проблем развития производства, производственного накопления и даже банкротств или кризиса. С рациональной точки зрения временные трудности предприятия могут в определенных пределах решаться коллективными усилиями всех работников предприятия. С согласия коллектива на короткий обоснованный период это может выражаться в неполной выплате заработной платы, но с последующей компенсацией. По нашему убеждению этот вариант предпочтительнее кредитной банковской «петли», за которую в любом случае коллектив платит больше. При учете этой кредитной функции заработной платы на указанный период зарплата будет определяться в зависимости от процентной ставки внутреннего кредитования (γ) и суммы задолженности. Наконец, нельзя не отметить значимость социальной функции заработной платы. Занимаемая должность, род выполняемой работы или вид деятельности зачастую свидетельствует о социальном статусе человека. В денежном исчислении это отражается в заработной плате или ином доходе работника. Отсутствие работы или чрезмерно низкая оплата труда не только лишают человека возможности приобрести необходимые материальные блага, но и психологически, морально унижают достоинства человека. Неслучайно этим объясняются многие заболевания людей, расстройства нервной системы, распады семей, агрессивность, преступления и другие асоциальные явления. Компенсация последствий низкой оплаты труда и даже безработицы также может послужить фактором, воздействующим на величину заработной платы. В этом случае размер заработной платы ограничивается уравнением. Таковы, на наш взгляд, основные социально-экономические функции заработной платы. При системном подходе учет указанных функций заработной платы позволяет сформулировать методологию. Оптимальных размеров заработной платы, как на уровне отдельных предприятий, так и некий оптимальный средний показатель оплаты труда для предприятий различных форм собственности и форм организации производства, соответственно коэффициенты весовой значимости каждой из функций заработной платы в конкретных внутренних и внешних условиях деятельности предприятия. Значения весовых коэффициентов устанавливаются расчетным путем в значениях от +1 до -1, в

зависимости от внутренних и внешних условий хозяйствования, форм собственности и масштабов предприятий. Предлагаемый методологический подход к анализу заработной платы позволяет обосновать значение изменения в заработной плате с учетом выполнения основной руки.

на рабочую силу можно подразделить на три части по трем периодам жизни человека: 1) до трудоспособного возраста; 2) трудоспособный период и 3) период после трудоспособного возраста. В первом периоде затраты на воспитание, общее образование, лечение, занятие спортом и другие частично возмещаются из семейного бюджета и в значительной мере из государственного бюджета. В трудоспособном возрасте затраты на жизненно необходимые потребности, профессиональное обучение, удовлетворение социально-культурных потребностей должны компенсироваться через заработную плату работодателем.

Профессиональная подготовка работников вообще должна осуществляться «под заказ» работодателя и за его счет. Для этого в рыночной экономике необходимо пересмотреть всю систему среднего и высшего профессионального образования. Соответственно, придется пересмотреть всю систему финансового обеспечения профессионального образования. Специалист, подготовленный профессионально «под заказ» фирмы-работодателя, будет в большей степени соответствовать потребностям «заказчика». Общество в целом и рыночная экономика в частности в таком случае сэкономят значительные средства и полезное время. Образование получит более целенаправленный характер. В трудовой период расходы на жизненное обеспечение бывших работников должны возмещаться за счет накоплений самого работника и нормативных затрат государства в виде обязательного пенсионного обеспечения. Обе эти части расходов трудового периода должны быть заложены в расчетах размеров заработной платы, получаемой в период активной трудовой деятельности, и соразмерно связаны с ней. Не менее важной для определения размеров оптимальной заработной платы является следующая функция заработной платы - стимулирующая (мотивационная). Данную функцию заработная плата выполняет на двух уровнях - микро- и макроэкономическом. На уровне заработная плата определяет стимул работника к более производительному, качественному труду. И то и другое важно для работодателя и общества в целом. Между заработной платой и производительностью труда существует прямая и обратная взаимосвязь, хотя и в определенных пределах «чувствительности» категории заработная плата. Рост производительности «живого» труда должен опережать рост заработной платы. Это опережение должно быть гораздо значительнее, чем опережение роста производительности совокупного (живого и прошлого) труда. Производительность

живого труда зависит, прежде всего, от профессионализма, умения, желания, системы стимулирования, условий труда конкретного работника. Стимулирование живого труда через заработную плату непосредственно сказывается на возрастании его производительности. Более производительный живой труд должен соответственно выше оплачиваться. Что же касается производительности совокупного труда, то она отражает результативность сочетания двух факторов: а) совершенство применяемой техники и технологии и б) квалификации, профессионализма, умения и старания работника, используемого данную технику. В экономической теории это сочетание определяется техническим и органическим строением капитала. Чем выше техническое строение капитала, тем меньше доля живого труда в применяемом и потребленном капитале. Отсюда следует, что соотношение темпов роста производительности труда и увеличения заработной платы необходимо устанавливать с учетом технического строения капитала. Возьмем для условного примера два вида производственной деятельности, где в первом техническое строение капитала составляет, а во втором. До производительности труда за определенный период на 20%. Для определения уровня повышения заработной платы установим условно долю: а) влияния на рост производительности совокупного труда и б) воздействия живого труда. Она составит в первом виде деятельности $20\% : 5 = 4\%$, а во втором $20\% : 10 = 2\%$. Следовательно, повышение оплаты живого труда должно в первом случае составить до 4% за указанный период, а во втором до 2%. Экономический принцип опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом оплаты труда соблюден. Казалось бы практическое дело лишь за организацией оплаты труда соответственно росту его производительности. Однако техническое строение капитала не учитывает качество живого труда. Чем выше уровень технического оснащения производства, тем существеннее требования к качеству живого труда. Более сложной и дорогой техникой должен управлять более высококвалифицированный работник. Важность данной закономерности давно отмечена экономической наукой. Известный американский экономист, Лауреат Нобелевской премии отмечал: «Качество труда - это еще один фактор, определяющий общий уровень зарплаты. По всем параметрам - уровню грамотности, образования и профессионального обучения - работники США 1997 года значительно отличаются от работников 1897 года... Такое накопление человеческого капитала и оказало влияние на существенный рост производительности труда» [1; С.473]. Далее автор приводит следующие рассуждения: общий уровень зарплаты, определенный в условиях конкуренции, при затратах 10 единиц труда составляет 20 долл. на единицу и равен предельной

производительности 10ой единицы. Кривая спроса на труд двигается вверх-вниз за счет накопления капитала, развития технологий и улучшения качества труда. При этом следует учесть, что предельная производительность труда будет расти только при увеличении количества средств, производства и их совершенствовании. Во- вторых, предельная производительность квалифицированных работников будет выше, чем работников, располагающих меньшим «человеческим капиталом». По этим причинам заработная плата в США и других развитых странах высока. Те же причины объясняют, почему уровень заработной платы так различается по странам мира. Зарплата в США более чем в девять раз выше, чем в Мексике; в Японии - в 2,5 раза выше, чем в Южной Корее, а в Германии - почти в 50 раз выше, чем в Шри-Ланке. По сравнению с США капитал такой страны, как Мексика, гораздо меньше: бедственное состояние дорог, дефицит компьютеров и факсов, устаревшее оборудование и т. д. К тому же средний уровень образования в Мексике значительно ниже по сравнению с американским стандартом, так как значительная часть населения все еще неграмотна. Все эти факторы приводят к низкой предельной производительности труда. Такой анализ, поясняет, может также объяснить, почему в таких азиатских странах, как Гонконг, Южная Корея и Тайвань, заработная плата растет очень быстро. Эти страны значительную долю ВВП отводят на образование населения, инвестируют в новые средства производства и импортируют новейшие производственные технологии. В результате реальная зарплата в этих странах удвоилась за последние двадцать лет, в то время как зарплата в странах, уделяющих незначительное внимание разработке инвестиционной и экономической политики, не изменяется. Приняв эти рассуждения во внимание, дополним что, расходы, связанные с выполнением воспроизводственной функции заработной платы, включают все затраты на жизнеобеспечение и трудовую деятельность самого работника, несовершеннолетних и нетрудоспособных членов его семьи, накопления на трудовой период. В итоге общая сумма указанных необходимых затрат: Компенсация расходов на реализацию стимулирующей (мотивационной) функции заработной платы можно определить во взаимосвязи с показателями роста производительности живого труда и совокупного труда. Обобщенной формулой можно представить эту зависимость в следующем виде. На уровне роста заработной платы большей части населения, живущей за счет этой оплаты, означает стимулирование роста совокупного платежеспособного спроса. В свою очередь, расширяет потребление и мотивирует увеличение производства. Экономика получает импульс позитивной экономической и финансовой динамики. И в этом случае пределом роста заработной платы оказывается ее мотивирующая

чувствительность. Достижение такого «порога» означает для работника предпочтение досуга при высокой гарантированной оплате, а не дальнейший рост производительности труда. Мотивация переключается преимущественно с производства на потребление и сбережение. Таким образом, размер заработной платы влияет на совокупный спрос, и увеличение последнего определяет динамику роста заработной платы по логике обратной связи. Отсюда, размер заработной платы, мотивации определяем по росту совокупного спроса: Учетная функция заработной платы заключается в использовании зарплаты в качестве инструмента учета затрат человеческого капитала в издержках предприятия, расчете себестоимости продукции и последующих финансово-экономических показателей. Частный предприниматель, работодатель, стремясь снизить издержки, увеличить прибыль, всегда будет склонен «экономить» на выплате заработной плате. Нередко это объясняется желанием сэкономленные средства направить на расширение и обновление производства, после чего, мол, будет возможность повышать зарплату и увеличивать занятость. Недоплаченный труд работников становится источником скрытого внутреннего инвестирования производства. В период кризисной ситуации такое кредитование можно было бы допустить, если бы в дальнейшем происходило возвращение «кредита» через увеличенную зарплату после преодоления кризисной ситуации. В нашей практике такое возмещение недоплат, к сожалению, не наблюдается. Справедливо высокая заработная плата могла бы быть источником «внутреннего» кредитования при выплате процента в пределах банковской ставки. Сохраняя стимулирующую функцию, заработная плата смогла бы успешно выполнять и кредитную функцию при согласии работника. Расходы на заработную плату становятся «заложниками» проблем развития производства, производственного накопления и даже банкротств или кризиса. С рациональной точки зрения временные трудности предприятия могут в определенных пределах решаться коллективными усилиями всех работников предприятия. С согласия коллектива на короткий обоснованный период это может выражаться в неполной выплате заработной платы, но с последующей компенсацией. По нашему убеждению этот вариант предпочтительнее кредитной банковской «петли», за которую в любом случае коллектив платит больше. При учете этой кредитной функции заработной платы на указанный период зарплата будет определяться в зависимости от процентной ставки внутреннего кредитования (r) и суммы задолженности. Наконец, нельзя не отметить значимость социальной функции заработной платы. Занимаемая должность, род выполняемой работы или вид деятельности зачастую свидетельствует о социальном статусе человека. В денежном исчислении это

отражается в заработной плате или ином доходе работника. Отсутствие работы или чрезмерно низкая оплата труда не только лишают человека возможности приобрести необходимые материальные блага, но и психологически, морально унижают достоинства человека. Неслучайно этим объясняются многие заболевания людей, расстройства нервной системы, распады семей, агрессивность, преступления и другие асоциальные явления. Компенсация последствий низкой оплаты труда и даже безработицы также может послужить фактором, воздействующим на величину заработной платы. В этом случае размер заработной платы ограничивается уравнением. Таковы, на наш взгляд, основные социально-экономические функции заработной платы. При системном подходе учет указанных функций заработной платы позволяет сформулировать методологию.

Приложение 2

Анализ эффективности использования основных фондов на ПАО «Салют» за 2015 – 2016 гг.

Показатели	2015 год	2016 год	Абсолютный прирост +,-	Темп роста, процент	Темп прироста, процент
<i>Исходные данные</i>					
1.Среднегодовая стоимость основных фондов, тысяч рублей	3671	4078	407	111,09	11,09
2.Среднегодовая численность работников, человек	3	81	129	18	29
3.Объем выпускаемой продукции, тысяч рублей	1832	6928,2	5096,2	3,78 раза	2,78 раза

4. Прибыль (убыток) от реализации продукции, тысяч рублей	39	76,2	37,2	1,95 раза	0,95 раза
--	----	------	------	-----------	-----------

Расчетные данные

1. Фондовооруженность, рубль / человек	58,27	50,35	-7,92	86,41	-13,59
---	-------	-------	-------	-------	--------

2. Фондоотдача, рубль / рубль	0,5	1,7	1,2	3,4 раза	2,4 раза
--------------------------------------	-----	-----	-----	----------	----------

3. Фондоемкость, рубль / рубль	2	0,59	-1,41	29,5	70,5
---------------------------------------	---	------	-------	------	------

4. Фондорентабельность процент	1,06	1,87	-	-	-
---------------------------------------	------	------	---	---	---

1. Воспроизводственные расходы на рабочую силу можно подразделить на три части по трем периодам жизни человека: 1) до трудоспособного возраста; 2) трудоспособный период и 3) период после трудоспособного возраста. В первом периоде затраты на воспитание, общее образование, лечение, занятие спортом и другие частично возмещаются из семейного бюджета и в значительной мере из государственного бюджета. В трудоспособном возрасте затраты на жизненно необходимые потребности, профессиональное обучение, удовлетворение социально-культурных потребностей должны компенсироваться через заработную плату работодателем. Профессиональная подготовка работников вообще должна осуществляться «под заказ» работодателя и за его счет. Для этого в рыночной экономике необходимо пересмотреть всю систему среднего и высшего профессионального образования. Соответственно, придется пересмотреть всю систему финансового обеспечения профессионального образования. Специалист, подготовленный профессионально «под заказ» фирмы-работодателя, будет в

большей степени соответствовать потребностям «заказчика». Общество в целом и рыночная экономика в частности в таком случае сэкономят значительные средства и полезное время. Образование получит более целенаправленный характер. В трудовой период расходы на жизненное обеспечение бывших работников должны возмещаться за счет накоплений самого работника и нормативных затрат государства в виде обязательного пенсионного обеспечения. Обе эти части расходов трудового периода должны быть заложены в расчетах размеров заработной платы, получаемой в период активной трудовой деятельности, и соразмерно связаны с ней. Не менее важной для определения размеров оптимальной заработной платы является следующая функция заработной платы - стимулирующая (мотивационная). Данную функцию заработная плата выполняет на двух уровнях - микро- и макроэкономическом. На уровне заработной плата определяет стимул работника к более производительному, качественному труду. И то и другое важно для работодателя и общества в целом. Между заработной платой и производительностью труда существует прямая и обратная взаимосвязь, хотя и в определенных пределах «чувствительности» категории заработной плата. Рост производительности «живого» труда должен опережать рост заработной платы. Это опережение должно быть гораздо значительнее, чем опережение роста производительности совокупного (живого и прошлого) труда. Производительность живого труда зависит, прежде всего, от профессионализма, умения, желаний, системы стимулирования, условий труда конкретного работника. Стимулирование живого труда через заработную плату непосредственно сказывается на возрастании его производительности. Более производительный живой труд должен соответственно выше оплачиваться. Что же касается производительности совокупного труда, то она отражает результативность сочетания двух факторов: а) совершенство применяемой техники и технологии и б) квалификации, профессионализма, умения и старания работника, используемого данную технику. В экономической теории это сочетание определяется техническим и органическим строением капитала. Чем выше техническое строение капитала, тем меньше доля живого труда в применяемом и потребленном капитале. Отсюда следует, что соотношение темпов роста производительности труда и увеличения заработной платы необходимо устанавливать с учетом технического строения капитала. Возьмем для условного примера два вида производственной деятельности, где в первом техническое строение капитала составляет, а во втором. До производительности труда за определенный

период на 20%. Для определения уровня повышения заработной платы установим условно долю: а) влияния на рост производительности совокупного труда и б) воздействия живого труда. Она составит в первом виде деятельности $20\% \cdot 5 = 4\%$, а во втором $20\% : 10 = 2\%$. Следовательно, повышение оплаты живого труда должно в первом случае составить до 4% за указанный период, а во втором до 2%. Экономический принцип опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом оплаты труда соблюден. Казалось бы практическое дело лишь за организацией оплаты труда соответственно росту его производительности. Однако техническое строение капитала не учитывает качество живого труда. Чем выше уровень технического оснащения производства, тем существеннее требования к качеству живого труда. Более сложной и дорогой техникой должен управлять более высококвалифицированный работник. Важность данной закономерности давно отмечена экономической наукой. Известный американский экономист, Лауреат Нобелевской премии отмечал: «Качество труда - это еще один фактор, определяющий общий уровень зарплаты. По всем параметрам - уровню грамотности, образования и профессионального обучения - работники США 1997 года значительно отличаются от работников 1897 года... Такое накопление человеческого капитала и оказало влияние на существенный рост производительности труда» [1; С.473]. Далее автор приводит следующие рассуждения: общий уровень зарплаты, определенный в условиях конкуренции, при затратах 10 единиц труда составляет 20 долл. на единицу и равен предельной производительности 10ой единицы. Кривая спроса на труд движется вверх-вниз за счет накопления капитала, развития технологий и улучшения качества труда. При этом следует учесть, что предельная производительность труда будет расти только при увеличении количества средств, производства и их совершенствовании. Во- вторых, предельная производительность квалифицированных работников будет выше, чем работников, располагающих меньшим «человеческим капиталом». По этим причинам заработная плата в США и других развитых странах высока. Те же причины объясняют, почему уровень заработной платы так различается по странам мира. Заработная плата в США более чем в девять раз выше, чем в Мексике; в Японии - в 2,5 раза выше, чем в Южной Корее, а в Германии - почти в 50 раз выше, чем в Шри-Ланке. По сравнению с США капитал такой страны, как Мексика, гораздо меньше: бедственное состояние дорог, дефицит компьютеров и факсов, устаревшее оборудование и т. д. К тому же средний уровень образования в Мексике значительно ниже по сравнению с

американским стандартом, так как значительная часть населения все еще неграмотна. Все эти факторы приводят к низкой предельной производительности труда. Такой анализ, поясняет, может также объяснить, почему в таких азиатских странах, как Гонконг, Южная Корея и Тайвань, заработная плата растет очень быстро. Эти страны значительную долю ВВП отводят на образование населения, инвестируют в новые средства производства и импортируют новейшие производственные технологии. В результате реальная зарплата в этих странах удвоилась за последние двадцать лет, в то время как зарплата в странах, уделяющих незначительное внимание разработке инвестиционной и экономической политики, не изменяется. Приняв эти рассуждения во внимание, дополним что, расходы, связанные с выполнением воспроизводственной функции заработной платы, включают все затраты на жизнеобеспечение и трудовую деятельность самого работника, несовершеннолетних и нетрудоспособных членов его семьи, накопления на трудовой период. В итоге общая сумма указанных необходимых затрат: Компенсация расходов на реализацию стимулирующей (мотивационной) функции заработной платы можно определить во взаимосвязи с показателями роста производительности живого труда и совокупного труда. Обобщенной формулой можно представить эту зависимость в следующем виде. На уровне рост заработной платы большей части населения, живущей за счет этой оплаты, означает стимулирование роста совокупного платежеспособного спроса. В свою очередь, расширяет потребление и мотивирует увеличение производства. Экономика получает импульс позитивной экономической и финансовой динамики. И в этом случае пределом роста заработной платы оказывается ее мотивирующая чувствительность. Достижение такого «порога» означает для работника предпочтение досуга при высокой гарантированной оплате, а не дальнейший рост производительности труда. Мотивация переключается преимущественно с производства на потребление и сбережение. Таким образом, размер заработной платы влияет на совокупный спрос, и увеличение последнего определяет динамику роста заработной платы по логике обратной связи. Отсюда, размер заработной платы, мотивации определяем по росту совокупного спроса: Учетная функция заработной платы заключается в использовании зарплаты в качестве инструмента учета затрат человеческого капитала в издержках предприятия, расчете себестоимости продукции и последующих финансово-экономических показателей. Частный предприниматель, работодатель, стремясь снизить издержки, увеличить

прибыль, всегда будет склонен «экономить» на выплате заработной плате. Нередко это объясняется желанием сэкономленные средства направить на расширение и обновление производства, после чего, мол, будет возможность повышать зарплату и увеличивать занятость. Недоплаченный труд работников становится источником скрытого внутреннего инвестирования производства. В период кризисной ситуации такое кредитование можно было бы допустить, если бы в дальнейшем происходило возвращение «кредита» через увеличенную зарплату после преодоления кризисной ситуации. В нашей практике такое возмещение недоплат, к сожалению, не наблюдается. Справедливо высокая заработная плата могла бы быть источником «внутреннего» кредитования при выплате процента в пределах банковской ставки. Сохраняя стимулирующую функцию, заработная плата смогла бы успешно выполнять и кредитную функцию при согласии работника. Расходы на заработную плату становятся «заложниками» проблем развития производства, производственного накопления и даже банкротств или кризиса. С рациональной точки зрения временные трудности предприятия могут в определенных пределах решаться коллективными усилиями всех работников предприятия. С согласия коллектива на короткий обоснованный период это может выражаться в неполной выплате заработной платы, но с последующей компенсацией. По нашему убеждению этот вариант предпочтительнее кредитной банковской «петли», за которую в любом случае коллектив платит больше. При учете этой кредитной функции заработной платы на указанный период зарплата будет определяться в зависимости от процентной ставки внутреннего кредитования (r) и суммы задолженности. Наконец, нельзя не отметить значимость социальной функции заработной платы. Занимаемая должность, род выполняемой работы или вид деятельности зачастую свидетельствует о социальном статусе человека. В денежном исчислении это отражается в заработной плате или ином доходе работника. Отсутствие работы или чрезмерно низкая оплата труда не только лишают человека возможности приобрести необходимые материальные блага, но и психологически, морально унижают достоинства человека. Неслучайно этим объясняются многие заболевания людей, расстройства нервной системы, распады семей, агрессивность, преступления и другие асоциальные явления. Компенсация последствий низкой оплаты труда и даже безработицы также может послужить фактором, воздействующим на величину заработной платы. В этом случае размер заработной платы ограничивается уравнением. Таковы, на наш взгляд, основные социально-экономические функции заработной

платы. При системном подходе учет указанных функций заработной платы позволяет сформулировать методологию. Оптимальных размеров заработной, как на уровне отдельных предприятий, так и некий оптимальный средний показатель оплаты труда для предприятий различных форм собственности и форм организации производства, соответственно коэффициенты весовой значимости каждой из функций заработной платы в конкретных внутренних и внешних условиях деятельности предприятия. Значения весовых коэффициентов устанавливаются расчетным путем в значениях от +1 до -1, в зависимости от внутренних и внешних условий хозяйствования, форм собственности и масштабов предприятий. Предлагаемый методологический подход к анализу заработной платы позволяет обосновать значение изменения в заработной плате с учетом выполнения основной руки.

возмещаются из семейного бюджета и в значительной мере из государственного бюджета. В трудоспособном возрасте затраты на жизненно необходимые потребности, профессиональное обучение, удовлетворение социально-культурных потребностей должны компенсироваться через заработную плату работодателем. Профессиональная подготовка работников вообще должна осуществляться «под заказ» работодателя и за его счет. Для этого в рыночной экономике необходимо пересмотреть всю систему среднего и высшего профессионального образования. Соответственно, придется пересмотреть всю систему финансового обеспечения профессионального образования. Специалист, подготовленный профессионально «под заказ» фирмы-работодателя, будет в большей степени соответствовать потребностям «заказчика». Общество в целом и рыночная экономика в частности в таком случае сэкономят значительные средства и полезное время. Образование получит более целенаправленный характер. В трудовой период расходы на жизненное обеспечение бывших работников должны возмещаться за счет накоплений самого работника и нормативных затрат государства в виде обязательного пенсионного обеспечения. Обе эти части расходов трудового периода должны быть заложены в расчетах размеров заработной платы, получаемой в период активной трудовой деятельности, и соразмерно связаны с ней. Не менее важной для определения размеров оптимальной заработной платы является следующая функция заработной платы - стимулирующая (мотивационная). Данную функцию заработная плата выполняет на двух уровнях - микро- и макроэкономическом. На уровне заработная плата определяет стимул работника к более производительному, качественному труду. И то и другое важно для работодателя и общества в целом. Между заработной платой и производительностью труда существует прямая и обратная взаимосвязь, хотя и в

определенных пределах «чувствительности» категории заработная плата. Рост производительности «живого» труда должен опережать рост заработной платы. Это опережение должно быть гораздо значительнее, чем опережение роста производительности совокупного (живого и прошлого) труда. Производительность живого труда зависит, прежде всего, от профессионализма, умения, желания, системы стимулирования, условий труда конкретного работника. Стимулирование живого труда через заработную плату непосредственно сказывается на возрастании его производительности. Более производительный живой труд должен соответственно выше оплачиваться. Что же касается производительности совокупного труда, то она отражает результативность сочетания двух факторов: а) совершенство применяемой техники и технологии и б) квалификации, профессионализма, умения и старания работника, используемого данную технику. В экономической теории это сочетание определяется техническим и органическим строением капитала. Чем выше техническое строение капитала, тем меньше доля живого труда в применяемом и потребленном капитале. Отсюда следует, что соотношение темпов роста производительности труда и увеличения заработной платы необходимо устанавливать с учетом технического строения капитала. Возьмем для условного примера два вида производственной деятельности, где в первом техническое строение капитала составляет, а во втором. До производительности труда за определенный период на 20%. Для определения уровня повышения заработной платы установим условно долю: а) влияния на рост производительности совокупного труда и б) воздействия живого труда. Она составит в первом виде деятельности $20\% \cdot 5 = 4\%$, а во втором $20\% : 10 = 2\%$. Следовательно, повышение оплаты живого труда должно в первом случае составить до 4% за указанный период, а во втором до 2%. Экономический принцип опережающего роста производительности труда по сравнению с ростом оплаты труда соблюден. Казалось бы практическое дело лишь за организацией оплаты труда соответственно росту его производительности. Однако техническое строение капитала не учитывает качество живого труда. Чем выше уровень технического оснащения производства, тем существеннее требования к качеству живого труда. Более сложной и дорогой техникой должен управлять более высококвалифицированный работник. Важность данной закономерности давно отмечена экономической наукой. Известный американский экономист, Лауреат Нобелевской премии отмечал: «Качество труда - это еще один фактор, определяющий общий уровень зарплаты. По всем параметрам - уровню грамотности, образования и профессионального обучения - работники США 1997 года значительно отличаются от работников 1897 года... Такое накопление

человеческого капитала и оказало влияние на существенный рост производительности труда» [1; С.473]. Далее автор приводит следующие рассуждения: общий уровень зарплаты, определенный в условиях конкуренции, при затратах 10 единиц труда составляет 20 долл. на единицу и равен предельной производительности 10ой единицы. Кривая спроса на труд движется вверх-вниз за счет накопления капитала, развития технологий и улучшения качества труда. При этом следует учесть, что предельная производительность труда будет расти только при увеличении количества средств, производства и их совершенствовании. Во- вторых, предельная производительность квалифицированных работников будет выше, чем работников, располагающих меньшим «человеческим капиталом». По этим причинам заработная плата в США и других развитых странах высока. Те же причины объясняют, почему уровень заработной платы так различается по странам мира. Заработная плата в США более чем в девять раз выше, чем в Мексике; в Японии - в 2,5 раза выше, чем в Южной Корее, а в Германии - почти в 50 раз выше, чем в Шри-Ланке. По сравнению с США капитал такой страны, как Мексика, гораздо меньше: бедственное состояние дорог, дефицит компьютеров и факсов, устаревшее оборудование и т. д. К тому же средний уровень образования в Мексике значительно ниже по сравнению с американским стандартом, так как значительная часть населения все еще неграмотна. Все эти факторы приводят к низкой предельной производительности труда. Такой анализ, поясняет, может также объяснить, почему в таких азиатских странах, как Гонконг, Южная Корея и Тайвань, заработная плата растет очень быстро. Эти страны значительную долю ВВП отводят на образование населения, инвестируют в новые средства производства и импортируют новейшие производственные технологии. В результате реальная зарплата в этих странах удвоилась за последние двадцать лет, в то время как зарплата в странах, уделяющих незначительное внимание разработке инвестиционной и экономической политики, не изменяется. Приняв эти рассуждения во внимание, дополним что, расходы, связанные с выполнением воспроизводственной функции заработной платы, включают все затраты на жизнеобеспечение и трудовую деятельность самого работника, несовершеннолетних и нетрудоспособных членов его семьи, накопления на трудовой период. В итоге общая сумма указанных необходимых затрат: Компенсация расходов на реализацию стимулирующей (мотивационной) функции заработной платы можно определить во взаимосвязи с показателями роста производительности живого труда и совокупного труда. Обобщенной формулой можно представить эту зависимость в следующем виде. На уровне роста заработной платы большей части населения, живущей за счет этой оплаты, означает

стимулирование роста совокупного платежеспособного спроса. В свою очередь, расширяет потребление и мотивирует увеличение производства.

1. Абрютина М.С. Грачев А.В. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия. Учебно-практическое пособие. – М.: «Дело и сервис», 2016. – 155 с. [↑](#)
2. Журавлев В. В., Савруков Н. Т. Анализ хозяйственно-финансовой деятельности предприятий. Конспект лекций. – СПб.: Политехника, С. 101. 2016г. [↑](#)
3. Абрютина М.С. Грачев А.В. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия. Учебно-практическое пособие. – М.: «Дело и сервис», 2016. – 110с. [↑](#)
4. Кравченко Л.М. Анализ хозяйственной деятельности в промышленности: Учебник для вузов. – Мн.: Выш. шк., 2015. – 99 с. [↑](#)
5. Методика анализа показателей эффективности производства: Уч. пос./ Под ред. проф. Э. А. Маркарьяна. – Ростов-на-Дону: издательский центр «МарТ», 2015. С.79. [↑](#)
6. Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С. Методика финансового анализ предприятия. – М.: Инфра -М, 2016. – 79с. [↑](#)
7. Журавлев В. В., Савруков Н. Т. Анализ хозяйственно-финансовой деятельности предприятий. Конспект лекций. – СПб.: Политехника, С. 101. [↑](#)
8. Журавлев В. В., Савруков Н. Т. Анализ хозяйственно-финансовой деятельности предприятий. Конспект лекций. – СПб.: Политехника, С. 94. [↑](#)
9. Методика анализа показателей эффективности производства: Уч. пос./ Под ред. проф. Э. А. Маркарьяна. – Ростов-на-Дону: издательский центр «МарТ», 2016. С.77. [↑](#)

10. Журавлев В. В., Савруков Н. Т. Анализ хозяйственно-финансовой деятельности предприятий. Конспект лекций. – СПб.: Политехника, 2016. С. 101. [↑](#)
11. Методика анализа показателей эффективности производства: Уч. пос./ Под ред. проф. Э. А. Маркарьяна. – Ростов-на-Дону: издательский центр «МарТ», 2015. С.77. [↑](#)
12. Методика анализа показателей эффективности производства: Уч. пос./ Под ред. проф. Э. А. Маркарьяна. – Ростов-на-Дону: издательский центр «МарТ», 2012. С.79. [↑](#)
13. Методика анализа показателей эффективности производства: Уч. пос./ Под ред. проф. Э. А. Маркарьяна. – Ростов-на-Дону: издательский центр «МарТ», 2012. С.77. [↑](#)
14. Методика анализа показателей эффективности производства: Уч. пос./ Под ред. проф. Э. А. Маркарьяна. – Ростов-на-Дону: издательский центр «МарТ», 2012. С.99. [↑](#)
15. Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С. Методика финансового анализ предприятия. – М.: Инфра -М, 2016. – 79с. [↑](#)
16. Шеремет А.Д., Сайфулин Р.С. Методика финансового анализ предприятия. – М.: Инфра -М, 2016. – 109с. [↑](#)
17. Журавлев В. В., Савруков Н. Т. Анализ хозяйственно-финансовой деятельности предприятий. Конспект лекций. – СПб.: Политехника, С. 101. [↑](#)
18. Журавлев В. В., Савруков Н. Т. Анализ хозяйственно-финансовой деятельности предприятий. Конспект лекций. – СПб.: Политехника, С. 131. [↑](#)