

ЭКОНОМИКА

УДК 658.5; 338.583

М.А. Зоткина

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИННОВАЦИОННЫХ ПОДХОДОВ В ФОРМИРОВАНИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА НА ГРУЗОВЫХ АВТОТРАНСПОРТНЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Для грузовых автотранспортных предприятий адаптация деятельности к рыночной модели экономики современного этапа проходит через реструктуризацию внутренних процессов. Рассмотрен способ формирования фонда оплаты труда, являющегося затратной составляющей и оказывающего влияние на управление себестоимостью через правило гармоничного равновесия системы – «золотое сечение».

Ключевые слова: автотранспортные предприятия; принцип «золотого сечения»; оптимизация себестоимости; фонд оплаты труда.

Управление производственным циклом и предприятием в целом зависит от системного подхода и использования научных разработок. Однако в каждый период времени становятся актуальными новые методы. На современном этапе широко известны классические методы оперативного управления не всегда в полной мере могут объяснить процессы, происходящие в сфере перевозок, диагностировать и прогнозировать динамику автотранспортных услуг, формировать новое ценообразование, прогрессивные методы оплаты труда. Поэтому необходимо обратить внимание на использование новых взглядов, подходов, направленных на повышение эффективности управления предприятием, его финансами, затратами.

Одним из таких подходов может быть принцип «золотого сечения». Он основан на делении целого на части по правилу «золотой пропорции», что дает системе гармоничность, устойчивость, стабильность. Для структуры, состоящей из двух показателей, части будут равны соответственно «62 и 38%, т.е. приблизительно 2/3 и 1/3 или близкие к ним цифры» [1. С. 25]. Система,

в свою очередь, может делиться дальше, формируя иерархическую структуру с n-количеством уровней, но полученные доли всегда должны соответствовать правилу «золотого сечения» (рис. 1).

Для выполнения условий гармоничности, стабильности и успешного процветания любой компании кроме инновационных технологий необходим работоспособный коллектив. Слаженность в работе, повышение производительности труда здесь будут зависеть в первую очередь от такого фактора, как материальный стимул – заработная плата [2]. Она, являясь затратной составляющей, играет не последнюю роль в управлении себестоимостью. А себестоимость, в свою очередь, отражает в обобщенном виде все стороны производственно-хозяйственной деятельности, а также достижения и недостатки предприятия. Снижение себестоимости в результате эффективного использования ресурсов, совершенствования организации труда, внутренних процессов и структуры предприятия приводит к увеличению прибыли, повышению уровня рентабельности, является основой для определения цен [3. С. 17].

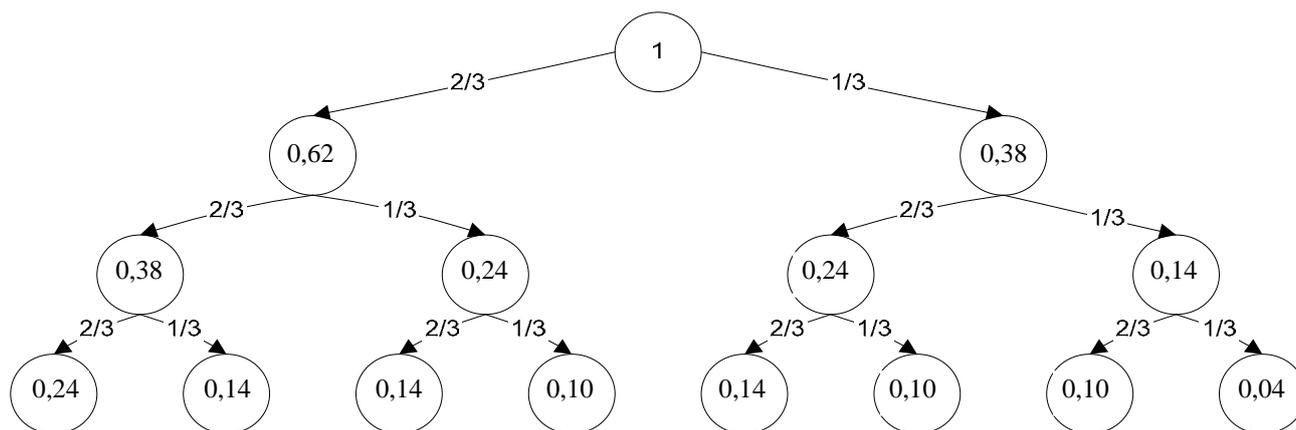


Рис. 1. Разбивка системы на три иерархических уровня по правилу «золотого сечения» [1]

Рассматриваемый многими авторами алгоритм расчета заработной платы при применении технологии «золотого сечения» предполагает, что «значение заработной платы любого сотрудника n-ого уровня штатной иерархии образуется путем умножения значения заработной платы сотрудника (n-1)-го уровня на число Фибоначчи $\Phi = 1,62\dots$ » или путем сложения двух

предыдущих последовательных показателей [2]. Данное утверждение рассматривается на примерах компаний со штатом работников, считая, что распределение уровня зарплат выстраивается по иерархической структуре, применяя правило треугольника Паскаля. Динамика образуется в результате суммы двух предыдущих показателей (табл. 1).

Размер заработной платы штатной иерархии, состоящей из одиннадцати рядов, при условии увеличения каждой последующей ступени на постоянный шаг, равный 0,62, возрастает от 1 024,00 до 6 5971,00 руб. Численность работников в первом и последнем ряду соответственно по одному человеку. А самое большое количество работников, согласно применяемым прави-

лам, приходится на 6-й уровень – 252 человека. Однако максимальный размер фонда заработной платы находится на следующем, седьмом ряду, где численность персонала ниже, а зарплата выше, согласно ряду Фибоначчи. Эти ряды находятся в середине штатной иерархии, что соответствует структуре треугольного строения [1. С. 27].

Т а б л и ц а 1

Расчет численности штатной иерархии и заработной платы [1]

Уровни штатной иерархии	Зарплата одного сотрудника, руб.	Число сотрудников по уровням	Фонд заработной платы по уровням, руб.
11	65 971	1	64 000
10	41 232	10	412 300
9	25 770	45	1 159 600
8	16 106	120	1 932 700
7	10 066	210	2 113 900
6	6 291	252	1 585 400
5	3 932	210	825 800
4	2 458	120	294 900
3	1 536	45	69 100
2	960	10	9 600
1	600	1	600
ИТОГО: 1024			8 468 900

Анализ методики расчета численности штатной иерархии и заработной платы, предложенной авторами [1, 2, 4], показал несоответствие формирования этих показателей для организаций автомобильного транспорта в Омском регионе. Исследование грузовых автотранспортных предприятий г. Омска показывает, что максимальная заработная плата для высшей ступени иерархии находится в пределах от 16 до 25 тыс. руб., а минимальная заработная плата должна находиться не ниже прожиточного уровня и в настоящее время по Омскому региону равна 4 611 руб. в месяц [5]. Повышение размера оплаты в автотранспортных организациях города от одной ступени иерархии до другой в штатном расписании не соответствует пропорции «золотого сечения». Причиной в первую очередь будет являться размер выручки, получаемый предприятием. А он зависит от системы сложившихся на рынке автослужб цен за перевозки грузов. Вследствие того что низкий уровень тарифов не позволяет компаниям иметь прибыль для своего развития и совершенствования, необходимо проведение реформ внутренних процессов или систем регулирования деятельности.

Цель стоит в повышении эффективности потенциала производственной системы. Один из способов заключается в гармоничном соединении её составных частей. Тогда целостная структура будет отвечать условию устойчивого единства с внешней средой. Это позволит усилить адаптивные качества предприятия, обеспечит его успешное развитие. Кроме того, гармоничность структуры подразумевает её равновесие, которое строится на равенстве отдельных частей и параметров системы. Этот принцип гармонии проявляется в модели «золотого сечения» [6. С. 82].

Ценность здесь заключается в том, что у гармоничных предприятий на поддержание устойчивости и рост доходов затраты минимальны. А отношения значений составных параметров соответствуют технологии «золотой пропорции». Если есть два последовательных числа a_{n+1} и a_{n+2} , то их сумма будет равна a_n , и по-

следовательность, полученная через пропорцию «золотого сечения», называемая числами Фибоначчи, выглядит следующим образом [4. С. 12]:

$$\lim_{n \rightarrow \infty} (a_{n+1} / a_n) = 0,618. \quad (1)$$

Стремление к гармоничным отношениям подводит нас к стабильному развитию производственных процессов, установлению равновесия и устойчивости рыночных отношений.

Кроме деления целого на две части, существует подход, когда структура состоит из трех частей (формула 2), но с сохранением правила «золотой пропорции» и рекуррентных отношений (формула 1) по числам Фибоначчи [7. С. 54]:

$$50\% + 30,9\% + 19,1\% = 100\%. \quad (2)$$

Развитие российской экономики на современном этапе отражается на всех сферах жизни. Теория и практика управления средствами на оплату труда тоже претерпевают значительные изменения. Яркое выражение усиление рыночного регулирования в распределении доходов проявилось в самостоятельном определении системы оплаты и нормирования труда субъектами хозяйствования. Усиливающаяся конкуренция и рыночная среда вынуждают предприятия искать новые, более эффективные способы формирования и использования фонда заработной платы, потому что, во-первых, они являются средством материального стимулирования персонала, а во-вторых – влияют на уровень себестоимости продукции или услуг и размер прибыли. Поэтому происходит постепенная трансформация механизма отношений в сфере оплаты труда в рыночную модель, появляются новые концепции, методы и подходы формирования средств на оплату труда, принимаются новые законодательные акты.

С переходом от планово-административной экономики, где существовали «потолки» заработной платы, запреты на предпринимательскую деятельность и вторичную занятость для многих категорий работников, к рынку для персонала открылся свободный выбор

направлений своей деятельности. Рабочая сила стала товаром, предметом купли и продажи на рынке.

Поскольку формирование структуры фонда оплаты труда для автотранспортных предприятий Омского региона не соответствует технологии «золотого сечения», то следует обратиться к высказыванию А.С. Харитоновна [7. С. 9] о познании целого и правильности вычленения его частей для обеспечения равновесия самого целого. Это дает возможность применения F-технологии [4. С. 14] при ином подходе к вопросу формирования фонда оплаты труда.

Заработная плата представляет собой вознаграждение работникам за выполненную работу, т.е. оплату за труд, предоставленный как фактор производства. Кроме того, это мотив, побуждающий работников к труду. При планово-распределительной системе хозяйствования формирование заработной платы осуществлялось по принципу «каждому по его труду» и оценивалось количеством и качеством самого труда. В условиях рыночной экономики рассматривается и параметр применимости труда. Это важный фактор, поскольку заработная плата, представляющая собой затраты на воспроизводство рабочей силы, формируется с учетом механизма спроса и предложения. В настоящее время снижение спроса на перевозки грузов автомобильным транспортом по Омскому региону связано с уменьшением деятельности грузопоглощающих и грузообразующих субъектов. Такая ситуация не позволяет автотранспортным предприятиям получать высокий доход от выполняемой деятельности ввиду сложившегося на рынке автоуслуг низкого тарифа на перевозки.

Если рассматривать процесс выполнения перевозок в грузовых автотранспортных предприятиях, то основ-

ные трудозатраты, приводящие к получению дохода предприятия, – это работа водительского состава. Они занимают в калькуляции значимое место. Фонд оплаты других категорий работников учитывается в общехозяйственных расходах, так как они непосредственно в создании выручки не участвуют, а лишь содействуют осуществлению процесса перевозки. Для снижения себестоимости автоуслуг через уменьшение накладных расходов руководству предприятия необходимо совершенствовать структуру компании [8. С. 316].

Поскольку основным назначением автотранспортных организаций является перевозка грузов (если, конечно, предприятие не развивает другие виды деятельности), то необходимо структуру компании строить с учетом этой особенности. Важно определить соотношение между составными частями категорий работающих по их вкладу в образование доходов.

Применяя технологию «золотого сечения», фонд оплаты труда определим как целую часть, а его структурными составляющими будут зарплата водителей и остальных работников при двухпараметрическом описании модели экономического равновесия и использовании трех параметров – это зарплата следующих значимых категорий работающих: водители; персонал авторемонтной мастерской (АРМ); специалисты, руководители и работники вспомогательного цеха (прочие).

Рассмотрим соотношение структурных частей компании и формирование для них фонда оплаты труда на примере грузовых автотранспортных предприятий г. Омска. Группировка составлена с учетом основных видов деятельности. Сравнение приведено по усредненным показателям за пятилетний период (табл. 2).

Таблица 2

Средние значения показателей исследуемых предприятий за период с 2004 по 2008 г.

Группировка организаций с учетом основных видов деятельности	ПОКАЗАТЕЛИ, %			Динамика прибыльности
	Пропорции по численности	Пропорции по ФОТ	Коэффициент себестоимости	
	Водители / остальной персонал	Водители / остальной персонал		
I. ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕРЕВОЗОК ГРУЗОВ				
ГАТП-1	65 / 35	68 / 32	0,99	Слишком мала
ГАТП-2	73 / 27	73 / 27	1,032	Убыточность деятельности
ГАТП-3	56,2 / 42,8	81,8 / 18,2	0,965	Низкая
II. ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕРЕВОЗОК ГРУЗОВ И КОММЕРЧЕСКИЙ РЕМОНТ				
ГАТП-4	58,8 / 41,2	38,6 / 61,4	0,542	Высокая
ГАТП-5	27,6 / 72,4	28,2 / 70,6	1,018	Убыточность деятельности
ГАТП-6	46,8 / 53,2	57,2 / 42,8	0,979	Низкая

Из табл. 2 видно, что при условии максимального приближения приведенных соотношений и численности, и фонда оплаты труда по структурным подразделениям к «золотой пропорции» предприятия осуществляют свою деятельность с наибольшей прибылью. Это необходимо для их нормального функционирования, в этом заключается значение любой производственной деятельности. Максимизация прибыли – основная цель каждого производителя [3. С. 6]. Хотя рассматриваемая пропорциональная зависимость не может быть общепределяющей (пример – ГАТП-3), она все же является одним из условий формирования прибыли предприятия.

Организации ГАТП-1, основная деятельность которых – выполнение перевозок, имеют водительский со-

став, превышающий по количеству остальной персонал, и размер фонда оплаты труда формируют соответственно больший, чем для остальной категории работающих. Значит, структура предприятий основана на стремлении постоянного увеличения выручки, т.е. когда большая часть состава коллектива – это «доходообразующий» контингент работников.

ГАТП-2 – компании, в которых к основной деятельности относятся и оказание автоуслуг, и выполнение ремонтных работ сторонними организациями. Водительский состав в таких структурах по своему количеству не всегда занимает главенствующее положение, поскольку есть еще один сектор, непосредственно принимающий участие в формировании выручки, – работники АРМ. Здесь можно ориентироваться на соотношение «золотой пропорции»

при участии как двух, так и трех параметров. Остановимся на этом подробнее.

ГАТП-4 имеют почти классическое соотношение ФОТ водителей к зарплате остального персонала, которое соответствует принципу «золотого сечения». Подтверждающим результатом может быть стабильный высокий процент прибыли, выраженный коэффициентом себестоимости за исследуемый период.

Для ГАТП-6 построенная пропорция по формированию ФОТ только стремится к состоянию гармонии. Величина прибыли этого предприятия соответственно имеет невысокие показатели.

Значение соотношений для ГАТП-5 не соответствует по строению двухпараметрической системе. Они по своей структуре приближаются к форме трех параметров. Согласно отчетным данным численность АРМ за исследуемый период в среднем равна 45% и прочего состава – 28%. По ФОТ у АРМ – 29%, а у прочего персонала – 43%. Ввиду отсутствия гармонии соотношений убыточность предприятия с позиций F-технологий можно объяснить большим количеством затратообразующей части численности (увеличение на 9%) прочего персонала, а ФОТ составляет превышение на 24%. Для данного предприятия можно рекомендовать реструктуризацию: увеличение категории работников, обеспечивающих формирование дохода, сокращение персонала, являющегося затратной частью, оптимизацию профессий. Если для ГАТП-5

создателем выручки являются не водители, а ремонтные рабочие, то нужно стремиться довести их количество до 62% при двух составляющих или до 50% при трех параметрах от общего количества работающих. Вторую по рангу категорию необходимо стремиться довести до 31%, к чему в настоящий период приближено количество водителей, и оставшаяся часть работников, не принимающая участия в формировании прибыли, составит 19%. Такие меры позволят оздоровить обстановку на предприятии, увеличить доходность, поднять прибыльность до возможности реализации социальных и экономических интересов членов трудового коллектива.

Предприятия, результат деятельности которых ведет к убытку, не только подпадают под процедуру банкротства, но и очень опасны для экономики страны, так как отставание отрасли ведет к росту затрат и увеличению транспортной составляющей, а это оказывает влияние на конкурентоспособность связанных с ней отраслей [9. С. 17–22]. Правильные соотношения составных частей структуры предприятия, формирование и распределение фонда оплаты труда, несущее гармоничные отношения и равновесие всей системы, заложены в правиле «золотого сечения». Соответствие данным стандартам даст предприятиям возможность выйти на новый уровень регулирования внутренних процессов: сохранять устойчивость, платежеспособность, повышать прибыльность и снижать себестоимость.

ЛИТЕРАТУРА

1. *Прангшвили И.* Об эффективности управления сложными социально-экономическими системами // Проблемы теории и практики управления. 2006. № 2. С. 24–33.
2. *Иванус А.И.* Заработная плата и «золотое сечение» // Практический маркетинг. 2003. № 3 (73). URL: <http://www.klerk.ru/boss/articles/5156> (обр. 12.01.2010).
3. *Толкачева Л.В., Эйхлер Л.В.* Организационно-экономические методы управления затратами грузового автотранспортного предприятия. Омск : Изд-во СибАДИ, 2007. С. 130.
4. *Иванус А.И.* F-технология: путь к гармоничному бизнесу // Финансы и кредит. 2004. № 10(148). С. 11–21.
5. *Федеральный закон РФ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда» от 1 июня 2011 г. № 106-ФЗ.*
6. *Дежкина И., Поташева Г.* Эффективность управленческой деятельности и принцип «золотого сечения» // Проблемы теории и практики управления. 2009. № 1. С. 82–86.
7. *Харитонов А.С.* Минимальное число параметров, характеризующих социально-экономическое развитие регионов // Аудит и финансовый анализ. 2002. № 1. С. 64. URL: <http://www.cfin.ru/press/practical/2003-07/03.shtml> (дата обр. 09.01.2010).
8. *Зоткина М.А.* Расширение границ относительных показателей в вопросах управления себестоимостью автотранспортных предприятий // Экономика региона: интеллект, инновации, предпринимательство : материалы междунар. науч.-практ. конф. М., 2009. С. 316–317.
9. *Эйхлер Л.В., Фалалеева О.В.* Разработка модели управления затратами грузового автотранспортного предприятия. Омск : Изд-во СибАДИ, 2007. С. 166.

Статья представлена научной редакцией «Экономика» 18 июня 2012 г.