

УДК 331.108.2

## РОЛЬ НОРМУВАННЯ ПРАЦІ В ОЦІНЦІ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СТРУКТУРІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

**ВАЛЕРІЙ КОВАЛЬОВ,***доктор економічних наук, професор, завідувач кафедри економіки підприємств і менеджменту Української інженерно-педагогічної академії, м. Харків***ОЛЕНА АТАЄВА,***кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки підприємств і менеджменту Української інженерно-педагогічної академії, м. Харків***ВАЛЕРІЙ ФРОЛОВ,***аспірант кафедри економіки підприємств і менеджменту Української інженерно-педагогічної академії, м. Харків*

Стаття присвячена проблемам удосконалення методології оцінки людського капіталу й трудового потенціалу з використанням методів наукового нормування праці. Запропонований авторами методологічний підхід дозволяє виражати норми праці у вартісній формі, що робить їх порівнянними на різних рівнях управління економікою. Зміст зіставлення рівня норм праці у вартісній формі з фактичними поелементними витратами на людський капітал і трудовий потенціал полягає в одержанні можливості виявляти пропорції й тенденції зміни по роках й елементах аналізованих категорій, а також виявляти резерви підвищення ефективності використання людського капіталу й трудового потенціалу.

**Ключові слова:** людський капітал, трудовий потенціал, норма праці, заробітна плата, вартість, облік.

**Постановка проблеми.** З переходом до ринкових форм управління виробництвом в Україні в економічній теорії й практиці інтерес до наукових методів нормування праці згас. Цьому значною мірою сприяла заміна галузевого принципу управління підприємствами на регіональний.

Скасована програма галузевих міністерств СРСР із розширення сфери нормування праці зі стовідсотковим охопленням галузевими й міжгалузевими нормами трудових процесів у країні й заміни такими нормами місцевих норм.

Таке зниження інтересу до наукового нормування праці відбувалося на тлі його розвитку у високо-розвинених капіталістичних країнах, де управлінській теорії Фредерика Тейлора з нормування праці було відведене належне місце. І в сучасний період у системі управління закордонними фірмами роль нормування праці зростає.

Нормування праці виконує важливі виробничі функції, основна з яких - визначення міри праці, залежно від якої диференціюється й оплата праці, порівнюється ефективність виробництва, його прибутковість, конкурентоспроможність.

Усе це визначає високий ступінь актуальності, практичної й теоретичної значущості теми нормування праці в оцінці її суспільних витрат, рівня й ефективності використання людського капіталу й трудового потенціалу.

### Аналіз досліджень і публікацій із проблеми.

Відомо, що початок науковому нормуванню праці в Україні було покладено з виходом у 1924 р. книги професора М. М. Протодьяконова (старшого) "Урочное положение" для гірничої промисловості. Запропонованим у ній методам нормування праці надавався статус технічного нормування, тому що при розрахунку норм ураховувалися в основному технічні параметри технологічного процесу. Надалі вдосконалення нормування праці включало дослідження організаційних, психофізіологічних, економічних, мотиваційних факторів праці і її безпеки, а методологія нормування праці набула статусу наукового нормування.

У цьому напрямку нормування праці розвивалося із середини й до кінця минулого століття і відзначено дослідженнями О. М. Алімова та М. Д. Прокopenка [1], А. Д. Гальцова [3], Б. М. Генкіна, П. Ф. Петроченка, М. І. Бухалкова [4], А. С. Грінера [5], М. М. Захарова [6] та ін. У роботах цих науковців обґрунтовувалася залежність рівня норм від техніко-технологічних параметрів і наукової організації праці, розкривався зв'язок з організацією оплати праці. Обґрунтовувалася програма повсюдного застосування галузевих і міжгалузевих технічно обґрунтованих норм замість місцевих норм.

Але, як відзначалося вище, після 2000 р. в економічній літературі кількість публікацій на тему нор-

мування праці різко скоротилася. Укажемо на дві статті, опубліковані в збірнику наукових праць Донбаської державної машинобудівної академії [2; 10]. Окремі роботи присвячені в основному застосуванню математичних методів у нормуванні праці або висвітлюють окремі питання в навчальних посібниках для вишів. І лише машинобудівна галузь незмінно користується апаратом нормування праці, застосовуючи нормо-години як показник оцінки обсягу виконаних робіт.

Відсутні також і публікації, що розкривають роль нормування праці в оцінці ефективності використання персоналу, трудового потенціалу й людського капіталу. З огляду на важливість цієї теми й те, що рівнем оцінки людського капіталу й трудового потенціалу на локальному рівні мають бути науково обґрунтовані норми праці, метою роботи є обґрунтування значення й методів оцінки рівня людського капіталу й трудового потенціалу на підприємстві з використанням науково обґрунтованих норм.

#### Завдання статті:

розкрити сутність науково обґрунтованих норм праці, критерії їх оцінки, методи нормування;

обґрунтувати методи забезпечення зіставності рівня норм, людського капіталу, трудового потенціалу у вартісній формі;

провести кількісну оцінку залежності параметрів досліджуваних категорій;

розробити персоналізовану карту обліку накопичення нормованого й фактичного рівня людського капіталу на підприємстві.

**Методи:** порівняльний, економічний, статистичний, індексний аналіз, метод наукового узагальнення.

**Методологічною базою статті** є результати фундаментальних досліджень учених-економістів, звітні дані Головного управління статистики Донецької області за 2010 р.

**Виклад основного матеріалу.** Нашими дослідженнями визначено, що встановлена науковими методами норма праці є еталоном, у порівнянні з яким оцінюються резерви праці, регламентований рівень людського капіталу в структурі трудового потенціалу. Доведено також, що теоретичні й методологічні основи нормування праці базуються на таких наукових положеннях:

1. На відміну від сталого визначення сутності норми праці як завдання з продуктивності праці, ми розглядаємо норму праці як установлений науковими методами рівень продуктивної сили конкретної праці при суспільно визначеній її тривалості, напруженості, умовах і якості. Такі норми мають виражати частку участі конкретного працівника в сукупній суспільній праці. Їхня наявність дозволяє зрівняти витрати праці в конкретних виробничих умовах та суспільно необхідні витрати з урахуванням дійсних витрат праці у виробництві [8; 9].

2. Як критерій оцінки ступеня наукового обґрунтування норм праці прийняті: прогресивність, рівнонапруженість і реальність норм.

3. Прогресивність розкривається як установлений науковими методами рівень норм праці, що враховують раціональний спосіб здійснення трудового й виробничого процесу, психофізіологічно обґрунтований режим праці й відпочинку, оптимальне використання техніки, технології, умов праці, що становлять розрахункову основу норм при використанні наукових методів дослідження трудових процесів.

4. На відміну від поширеної думки, що рівнонапруженість норм визначається за ступенем їх виконання, сутність рівнонапруженості норм розкривається як регламентований у заданому масштабі часу темп роботи виконавця або стан психофізіологічних функцій, що забезпечують у певних виробничих умовах стійку працездатність виконавця, якість праці й необхідне вироблення продукції. Таке визначення дозволяє обґрунтовувати методи забезпечення рівнонапруженості з урахуванням динаміки працездатності й стану психофізіологічних функцій виконавця, темпу праці, тривалості й структури часу відпочинку, його розподілу по зміні.

5. Виявлено, що для економічної практики важливо не тільки науково обґрунтувати рівень норм, але й створити умови для їх виконання на кожному робочому місці. Тому визначено, що ступінь виконання норм може характеризувати виконаність або реальність розрахункових норм, а для цього необхідно, щоб виробничі умови, які склали розрахункову основу норм на момент їх установаження, існували реально на робочому місці.

6. Визначення величини норми праці здійснюється на підставі відомих в економічній літературі формул, які видозмінюються залежно від особливостей трудового процесу, форм організації праці та інших факторів трудового процесу.

Як приклад наведемо найпоширенішу в різних галузях промисловості формулу розрахунку норми часу ( $H_{ч.од.}$ ), елементи якої використовуються при встановленні різних видів норм:

$$H_{ч.од.} = t_{од} + \frac{T_{нз}}{n}, \quad (1)$$

де  $t_{од}$  - норма часу на одиницю продукції (передбачає нормовані витрати часу основної й допоміжної роботи, обслуговування робочого місця, технологічних зупинок основного устаткування, відпочинку), хв.;

$T_{нз}$  - норма підготовчо-заключного часу на партію продукції, хв.;

$n$  - кількість одиниць продукції в партії виробів у прийнятих одиницях виміру.

Звідси норма часу на партію виробів ( $H_{ч.п.}$ ) дорівнює:

$$H_{ч.п.} = T_{нз} + t_{од} \times n, \quad (2)$$

Залежність між нормою виробітку ( $H_{вир.}$ ) і нормою часу виражається за формулою:

$$H_{вир.} = \frac{T_{см}}{H_{ч.од.}}. \quad (3)$$

7. Для встановлення залежності між нормою праці й вартістю людського капіталу або трудового потенціалу потрібне вираження зазначених категорій у єдиному вимірнику, що буде порівнянний на різних рівнях управління економікою. Як такий вимірник може бути використана вартісна оцінка вироблення.

У цьому випадку виникає необхідність розкрити економічну сутність, крім категорії норми праці, також категорій людського капіталу й трудового потенціалу.

Ми обґрунтовуємо методологічний підхід кількісної вартісної оцінки людського капіталу в серед-

ньорічному вимірі рівня за трьома етапами його утворення: довиробничим, відтворювальним та інноваційним [7].

На нашу думку, вартість людського капіталу утворюють інвестиції в саму людину протягом усього її життя. Звідси сутність людського капіталу характеризується як сукупність сформованих і розвинених у процесі життя людини корисних її якостей: здоров'я, розумових і фізичних здібностей, загальних і професійних знань, досвіду й мотивів, виражених у вартісній формі, необхідних для її життєдіяльності та невіддільних від неї, що приносять і людині, і суспільству дохід.

Вартість людського капіталу ( $\sum C_{лк}$ ) пропонуємо визначати за формулою:

$$\sum C_{лк} = \frac{Z_{оэф}}{T} + \frac{Z_{лкп}}{I_{сц}} + \Delta Z_{лкп}, \quad (4)$$

де  $Z_{оэф}$  - витрати на довиробниче формування людського капіталу індивідуума, тис. грн;

$T$  - середня кількість років довиробничого формування;

$Z_{лкп}$  - середньорічні відтворювальні витрати на людський капітал (приймається на рівні середньорічної зарплати одного працівника, включаючи відрахування на соціальні потреби), тис. грн;

$I_{сц}$  - індекс споживчих цін;

$\Delta Z_{лкп}$  - середньорічні інвестиції в людський капітал на інноваційному етапі у виробничій сфері, що витрачаються самим працівником або роботодавцем на професійне навчання, побутові й інші потреби, тис. грн.

Для середньорічної вартісної оцінки трудового потенціалу ( $\Delta Z_{мн}$ ), у складі якого функціонує людський капітал, нами була запропонована формула:

$$\sum Z_{мн} = \sum Z_{лк} + \sum Z_{а.відр} + \sum Z_{ер}, \quad (5)$$

де  $\sum Z_{а.відр}$  - середньорічні амортизаційні відрахування по основних виробничих фондах, що припадають на одного працівника, грн/ос.;

$\sum Z_{ер}$  - середньорічні витрати на енергетичні ресурси для технологічних цілей, що припадають на одного працівника, грн/ос.

За даними статистичної звітності Донецької області за 2010 р. [11] визначені середньорічні рівні людського капіталу й трудового потенціалу, які склали:

1) вихідні дані для розрахунку людського капіталу:

$$Z_{оэф} = 26742,2 \text{ грн}; T = 22 \text{ роки};$$

$$Z_{лкп} = 37577 \text{ грн}; \Delta Z_{лкп} = 854,8 \text{ грн.}$$

$$\sum C_{лк} = \frac{26742,2}{22} + \frac{37577}{1,099} + 854,8 = 36262,4 \text{ грн};$$

2) вихідні дані для розрахунку трудового потенціалу:

$$\sum Z_{лк} = 36262,4 \text{ грн}; \sum Z_{а.відр} = 5621,0 \text{ грн};$$

$$\sum Z_{ер} = 6745,2 \text{ грн.}$$

$$\sum Z_{мн} = 36262,4 + 5621 + 6745,2 = 48628,6 \text{ грн/ос.}$$

У структурі вартості людського капіталу нормована частина витрат на оплату праці (річного заробітку працівника) становить певну частку ( $D_{лк}$ ), величина якої може бути визначена за формулою:

$$D_{лк} = \frac{Z_n + Z_{мн}}{\sum C_{лк}} \times 100, \quad (6)$$

де  $Z_n$  - річні витрати на заробітну плату за виконання норм праці на 100 %, грн;

$Z_{мн}$  - річні витрати на заробітну плату за перевиконання норм праці, грн.

Для переведення величини норми праці, вираженої в натуральних показниках, у вартісну форму ( $H_{зп.м}$ ) можуть бути застосовані такі формули:

а) для розрахунку нормованого тарифного заробітку:

$$H_{з.м} = T_c \times T, \quad (7)$$

де  $T_c$  - денна тарифна ставка, грн;

$T$  - кількість відпрацьованих робітником днів у році;

б) для розрахунку відрядного заробітку робітника за рік ( $C_3$ ):

$$C_3 = \frac{T_c}{H_{вир}} \times Q_{нр}, \quad (8)$$

де  $H_{вир}$  - денна норма виробітку, шт.;

$Q_{нр}$  - річний виробіток робітника, шт.

Звідси можна розрахувати річний тарифний заробіток окремо за виконання норм праці на 100 % і за перевиконання норм.

Зокрема, при:

$$H_{вир} = 16 \text{ т}, T_c = 78 \text{ грн},$$

$$T = 287 \text{ днів}; Q_{нр} = 4868 \text{ т.}$$

$$H_{зп.м} = 78 \times 287 = 22386 \text{ грн},$$

$$C_3 = \frac{78}{16} \times 4868 = 23732 \text{ грн.}$$

Звідси зарплата за перевиконання норм становить:

$$1346 \text{ грн} (23732 - 22386).$$

Отримана робітником заробітна плата за рік за її видами (тарифна й надтарифна частини) відбивається на персоніфікованій карті обліку накопичення вартості людського капіталу на підприємстві за рік, форму складання якої ми пропонуємо в табл. 1.

Звідси встановлюється частка нормованого заробітку в структурі, %:

а) заробітної плати робітника ( $D_{зп}$ );

б) людського капіталу робітника ( $D_{лк}$ );

Таблиця 1. - Персоніфікована карта обліку накопичення вартості людського капіталу на підприємстві за 2011 р.

Ідентифікаційний код	№ 1010721204	Прізвище, ім'я, по батькові Селиванов Степан Матвійович		Загальна накопичена вартість людського капіталу (початкова + накопичена), тис. грн	
Коефіцієнт цінності працівника	1,9	Накопичена вартість людського капіталу за 2011 рік			
Індивідуальна характеристика		Статті витрат	Вартість, грн		
Стать	Чоловіча		за нормами праці	фактичн.	
Вік, років	37	1. Одержання вищої освіти	-	6,800	
Кількість дітей	2	2. Відрядження	-	-	
Стан здоров'я	Задовільний	3. Стажування	-	-	
Посада (професія)	Робітник відрядник 5 розряду	4. Оздоровлення й лікування	-	3,400	
Загальний стаж роботи, років	15	5. Телефон	-	-	
Стаж роботи у професії, років	5	6. Транспорт	-	-	
Освіта	Середня (загальна)	7. Інтернет	-	-	
		8. Зарплата – разом а) за виконання норм;	22,386	-	
		б) за перевиконання норм	1,346	-	
		9. Надбавка	-	2,400	
		10. Премія	-	7,080	
Разом, тис. грн	733,6		23,732	58,080	

в) середнього трудового потенціалу індивідуума по регіону ( $D_{\text{мр}}$ ):

$$D_{\text{зн}} = \frac{23732 \times 100}{38400} = 71;$$

$$D_{\text{дк}} = \frac{23732 \times 100}{58080} = 40,9;$$

$$D_{\text{мр}} = \frac{23732 \times 100}{48628,6} = 48,8.$$

### Висновки

Розроблений методологічний підхід до кількісної оцінки вартості людського капіталу й трудового потенціалу з використанням методів наукового нормування праці дозволяє виражати норми праці у вартісній формі, що робить їх порівнянними на різних рівнях управління економікою. Зміст зіставлення рівня норм праці у вартісній формі з фактичними поелементними витратами на людський капітал і трудовий потенціал полягає в одержанні можливості виявляти пропорції й тенденції зміни по роках й елементах аналізованих категорій, а також виявляти резерви підвищення ефективності використання людського капіталу й трудового потенціалу.

### ЛІТЕРАТУРА:

1. Алымов А. Н. Нормирование труда на угольных шахтах в условиях научно-технического прогресса / А. Н. Алымов, Н. Д. Прокопенко. - М. : Недра, 1974. - 176 с.
2. Ведерников М. Д. Экономические модели нормування праці

за кресленнями виробів для стадії експлуатації / М. Д. Ведерников, Г. В. Гаврилюк // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії. - 2009. - № 2 (16). - С. 36-40.

3. Гальцов А. Д. Основы технического нормирования труда на промышленных предприятиях / А. Д. Гальцов. - М. : Госполитиздат, 1961. - 318 с.

4. Генкин Б. М. Нормирование труда / Б. М. Генкин, П. Ф. Петроченко, М. И. Бухалков. - М. : Экономика, 1985. - 272 с.

5. Гринер А. С. Техническое нормирование горных работ / А. С. Гринер. - М. : Госполитиздат, 1960. - 288 с.

6. Захаров Н. Н. Техническое нормирование труда в машиностроении / Н. Н. Захаров. - М. : Машгиз, 1959. - 560 с.

7. Ковалев В. Н. Вопросы методологии стоимостной оценки человеческого капитала / В. Н. Ковалев, Е. А. Атаева // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії : зб. наук. праць. - 2011. - № 3 (24). - С. 116-120.

8. Ковалев В. Н. Нормирование и эффективность труда в отраслях пищевой промышленности / В. Н. Ковалев, М. Т. Кочубеева. - М. : Пищевая промышленность, 1979. - 247 с.

9. Ковалев В. Н. Проблемы научного обоснования нормативной базы планирования производства и труда : автореф. дисс. на соискание уч. степени д-ра экон. наук : спец. 08.00.021 "Экономика, планирование и организация управления промышленностью и ее отраслями" / В. Н. Ковалев. - Донецк : ИЭП НАН Украины, 1987. - 32 с.

10. Сендряков В. Г. Формирование системы планово-экономических нормативов на предприятии / В. Г. Сендряков // Вісник Донбаської державної машинобудівної академії : зб. наук. праць. - 2008. - № 2 (12). - С. 250-253.

11. Статистичний щорічник Донецької області. - Донецьк : Головне управління статистики у Донецькій області, 2010. - 501 с.

V. Kovalyov, O. Atayeva, V. Frolov

## THE ROLE OF THE NORMALIZATION OF LABOR IN EVALUATION OF HUMAN CAPITAL IN THE STRUCTURE OF LABOR BUILDING

The article is devoted to problems of improving the methodology for assessing human capital and labor potential of using scientific methods of work measurement.

*Key words:* Human capital, labor potential, labor standards, wages, cost accounting.

© В. Ковальов, О. Атаєва, В. Фролов  
Надійшла до редакції 17.02.2012

УДК 33:658;351.823

## БЮДЖЕТУВАННЯ СТРУКТУРНИХ ПІДРОЗДІЛІВ ГІРНИЧО-МЕТАЛУРГІЙНОГО ХОЛДИНГУ

**ВАЛЕРІЯ КОЛОСОК,**

*кандидат економічних наук, доцент, докторант кафедри економіки підприємств  
Приазовського державного технічного університету, м. Маріуполь*

Метою статті є вдосконалення організаційно-методичних аспектів бюджетування гірничо-металургійного холдингу для забезпечення стратегічного управління металургійними підприємствами, що входять до складу транснаціональних груп. Зокрема викладено організаційно-методичний підхід до бюджетування металургійних підприємств, який включає структуру інтеграції корпоративно пов'язаних активів у транснаціональній групі, модель бюджетного процесу холдингу та модель утворення узагальнюючих бюджетів на рівні активу металургійного холдингу. Визначено спосіб бюджетування в інтегрованих групах, обґрунтовано основні завдання на рівні холдингу та на рівні його структурних підрозділів, окреслено перспективу застосування бюджетування як фінансового інструменту стратегічного управління.

*Ключові слова:* гірничо-металургійний холдинг, бюджетування, стратегічне управління, корпоративні активи.

**Постановка проблеми.** Корпоративно інтегрована форма організації бізнесу відома давно й досить добре вивчена. Вона забезпечує цілий ряд конкурентних переваг, що дозволяють ефективно розвивати й розширювати бізнес. Саме тому корпоративна форма організації бізнес-процесів на сьогодні є основною в ринковій економіці як розвинених країн, так і тих, що розвиваються. Великі розміри нових корпоративних об'єднань у гірничо-металургійному комплексі (ГМК) України - надгалузевих, а часто й наднаціональних груп - породжують нову проблему - проблему ефективності управління [1-3, 6]. Утворені великі й надвеликі корпоративні об'єднання мають більше шансів забезпечити необхідний рівень конкурентоспроможності й вистояти в конкурентній боротьбі. Однак поряд із можливостями, які надає корпоративна форма організації бізнес-процесів, недостатньо ефективна організація управління в нових бізнес-структурах здатна нівелювати всі переваги і, всупереч очікуванням, привести не до зростання, а до різкого зниження конкурентоспроможності. При зростанні масштабів бізнесу структура його управління багаторазово ускладнюється, і для його успішного розвитку та

забезпечення конкурентоспроможності вже не окремих бізнес-одиниць, а всієї групи вирішальне значення має ефективність системи управління. Тому ефективність функціонування системи управління стає ключовим фактором конкурентоспроможності корпоративних груп [1, 9, 10].

**Стан вивчення проблеми: дослідження і публікації.** Питання створення інтегрованих структур та їх управління розглядаються в роботах Е. Азроянца, С. Батчикової, Р. Горбунова, В. Куликова, Н. Мільчакова, А. Ніколаєва, Ю. Петрова, І. Стародубровської, А. Турчака, Ю. Якутіна та ін. Істотний внесок у розвиток теорії та практики організації управління складними структурами зробили зарубіжні економісти Г. Андерсон, Р. Брейлі, Е. Джонс, Д. Ірвін, Т. Карлін, С. Майерс, Ш. Міллз, Б. Нідлз, Дж. Сігел, зокрема російські вчені Є. А. Ананькіна, І. А. Басєв, І. Т. Балабанов, І. А. Бланк, О. В. Бикова, І. М. Волков, Н. Г. Данілочкіна, А. М. Кармінський, Ю. Б. Пронін, В. М. Семенов, О. С. Стоянова, С. А. Терехова та ін.

Проте на сьогодні недостатньо вивченими є питання організації ефективного економічного управління групою активів, що відрізняються за галузе-