

Как показывают данные табл. 1, средняя доходная ставка по автотранспортному предприятию в целом снизилась на 2,77%, тогда как по бортовым автомобилям она увеличилась на 34,09%, по специальным—на 3,92% и только по самосвалам уменьшилась на 8,5%. На динамику этого показателя повлияло изменение подвижного состава и структурные сдвиги в грузообороте.

Влияние этих же факторов на изменение общих доходов данного предприятия показано в табл. 2.

Таблица 2

Показатели	Размер влияния факторов		Степень влияния (индекс)
	относительный, %	абсолютный, тыс. руб.	
Общее изменение доходов	+50,31	+56,90	1,503
Из них за счет изменения:			
1) грузооборота	+54,60	+61,85	1,546
2) среднего уровня доходной ставки	— 4,29	— 4,90	0,972
в том числе за счет:			
а) структурных сдвигов грузооборота	— 0,53	— 0,60	0,997
б) индивидуальных значений доходной ставки по типам автомобилей	— 3,76	— 4,30	0,975

Как видим, общие (валовые) доходы возросли в отчетном периоде по сравнению с базисным на 56,9 тыс. руб. (увеличение грузооборота позволило получить дополнительно 61,85 тыс. руб. доходов, а снижение доходной ставки привело к уменьшению доходов в сумме 4,9 тыс. руб.). Однако из-за структурных сдвигов, выразившихся в увеличении грузооборота, выполненного специализированным подвижным составом, доходная ставка снизилась, что сократило доходы на 0,6 тыс. руб. Являясь многофакторным показателем, доходная ставка испытывает на себе влияние изменения среднего расстояния перевозки, класса и номенклатуры перевозимых грузов, коэффициента надбавок и скидок, коэффициента доплат за простой под погрузкой-разгрузкой сверх основных и дополнительных норм, а также тарифа.

Рассмотренная методика, как нам кажется, позволяет при наличии учетных данных о величине объема доходов по маркам автомобилей дать точную количественную оценку влияния частных значений этих факторов и структурных сдвигов в весах их образующих на доходную ставку и объем доходов, а также снизить трудоемкость расчетов.

В. ХОЛОДНЯК, И. ХРИСТИЧ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДОВ УЧЕТА ПОСТОЯНСТВА КАДРОВ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ

Изучение фактических данных по машиностроительным предприятиям Харьковской области показывает, что на тех предприятиях, где происходит расширение производства, среднесписочная численность оказывается больше численности на начало года, а следовательно, коэффициент постоянства кадров, исчисленный как отношение числа рабочих, состоявших в списочном составе весь отчетный год к среднесписочной численности рабочих, искусственно занижается. На тех предприятиях, где происходит уменьшение численности работающих, среднесписочная численность рабочих меньше их численности на начало года, а следовательно, коэффициент постоянства кадров завышается. Для большей наглядности приведем условные данные для исчисления упомянутых выше показателей по четырем промышленным предприятиям (табл. 1).

Из таблицы видно, что коэффициент постоянства кадров на первых двух предприятиях получился больше при исчислении к численности на начало года, чем к среднесписочной численности, так как на этих предприятиях наблюдался рост численности рабочих в течение года, а на третьем и четвертом предприятии—наоборот.

На предприятиях № 2—4, где было незначительное увеличение или уменьшение среднегодовой численности рабочих по сравнению с численностью на начало года, коэффициенты постоянства кадров, исчисленные по разной методике, мало отличались, а по предприятию № 1 расхождение в коэффициентах более значительное, так как произошло существенное увеличение численности рабочих.

Таблица 1

Расчет коэффициента постоянства кадров

№ пп.	Показатели	Предприятия			
		№ 1	№ 2	№ 3	№ 4
1	Состояло рабочих по списку на начало года	707	885	1 848	3 102
2	Среднесписочная численность рабочих за год	742	902	1 810	3 056
3	Число рабочих, состоявших в списочном составе предприятия весь отчетный год	574	837	1 057	2 413
4	Коэффициент постоянства рабочих кадров (в процентах):				
	а) к численности рабочих на начало года $\left(\frac{\text{стр. 3}}{\text{стр. 1}} \times 100 \right)$.	81,2	94,6	57,2	77,8
	б) к среднесписочной численности рабочих $\left(\frac{\text{стр. 3}}{\text{стр. 2}} \times 100 \right)$.	77,4	92,8	58,4	79,0

Данные таблицы также показывают, что коэффициенты постоянства кадров, исчисленные даже по одной и той же методике, значительно отличаются на отдельных предприятиях.

Между тем на большинстве промышленных предприятий не уделяется должного внимания учету постоянства кадров. Как правило, не исчисляется даже тот коэффициент постоянства кадров, который рекомендуется ЦСУ СССР, несмотря на то, что данные для его расчета имеются в отчетности по труду.

Следует учесть, что в инструкции ЦСУ СССР¹ для расчета коэффициента постоянства кадров принимается во внимание стаж работы один год. По нашему мнению, одного года явно недостаточно для характеристики постоянства кадров. Для освоения основных навыков определенной специальности требуется несколько месяцев (ученический стаж), но для достижения среднего уровня квалификации необходимо не менее трех лет, а чтобы стать высококвалифицированным специалистом, способным не только выполнять свою работу на должном уровне, но и подготавливать достойную смену, необходим более длительный стаж работы.

Мы считаем, что для анализа постоянства кадров надо исчислять не менее трех коэффициентов:

а) как отношение числа рабочих, состоявших в списках предприятия весь год, имеющих стаж работы на данном предприятии не менее одного года, к численности рабочих на начало отчетного года;

б) как отношение числа рабочих, проработавших на данном предприятии три года и более, имеющих стаж работы на данном предприятии не менее трех лет, к численности на начало отчетного года;

в) как отношение числа рабочих, имеющих стаж работы на данном предприятии не менее 10 лет, к численности на начало отчетного года.

Для расчета первого коэффициента имеются данные в квартальной отчетности по форме № 2-т «Отчет промышленного предприятия о выполнении плана по труду». Для расчета второго и третьего показателей, т. е. коэффициентов постоянства кадров за три года и десять лет, потребуется небольшая работа по подсчету численности рабочих на начало отчетного года, что можно рекомендовать предприятиям для текущего учета.

Все три коэффициента достаточно исчислять один раз в год по категории рабочих, что позволит проводить работу на предприятии по закреплению кадров, улучшить их учет.

¹ «Инструкция к составлению промышленными предприятиями, производственными объединениями (комбинатами) отчетов о выполнении планов по труду», утвержденная ЦСУ СССР 29 июня 1973 г.