

И. ХРИСТИЧ

Киевский институт
народного хозяйства

О МЕТОДИКЕ ИЗУЧЕНИЯ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Одно из основных направлений повышения эффективности общественного производства—более рациональное использование трудовых ресурсов, снижение трудовых затрат в первую очередь за счет сокращения ручного и физически тяжелого труда. Для улучшения использования трудовых ресурсов большое значение имеет правильный учет среднесписочной численности работающих и расчет показателя использования их списочного состава.

В статистической литературе и на практике исчисляют среднее списочное, среднее явочное и среднее число фактически работавших.

Согласно инструкции ЦСУ СССР «Среднесписочная численность работников за отчетный месяц исчисляется путем суммирования числа работников по списку за все календарные дни отчетного месяца, т. е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля—по 28 или 29 число), включая праздничные и выходные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней отчетного периода (на 30 или 31, а для февраля—на 28 или 29).

При этом списочное число работников за выходной или праздничный день принимается равным списочному числу работников за предшествующий рабочий день. При пятидневной рабочей неделе и при наличии двух выходных дней подряд списочное число работников за эти два дня также принимается равным списочному числу работников за рабочий день, предшествующий выходным дням¹. Примерно такая же методика исчисления среднесписочной численности работников излагается в статистическом словаре², в учебнике Г. И. Бакланова, В. Е. Адамова, А. Н. Устинова «Статистика промышленности»³, в учебном пособии Н. М. Ереминой и В. П. Маршаловой «Статистика труда»⁴, в учебнике А. И. Ежова «Статистика промышленности»⁵ и другой экономико-статистической литературе.

На промышленных предприятиях среднесписочная численность работников определяется в соответствии с инструкцией ЦСУ. Если предприятие работало неполный месяц (сезонный характер производства, предприятие вновь организовано и т. д.), то среднесписочная численность работников определяется также путем деления суммы их списочного числа за все дни работы предприятия, включая праздничные и выходные дни, на общее число календарных дней в отчетном месяце.

¹ ЦСУ СССР. Инструкция к составлению ежемесячных отчетов промышленных предприятий о выполнении плана по труду. М., «Статистика», 1965, с. 19—20.

² М., «Статистика», 1965, с. 691.

³ М., «Статистика», 1970, с. 109.

⁴ М., «Статистика», 1971, с. 31.

⁵ М., «Статистика», 1966, с. 124.

Такая методика дает возможность исчислять по единому принципу среднее списочное число на предприятиях всех отраслей народного хозяйства, определять общую численность работников в территориальном и отраслевом разрезах путем суммирования численности работников по отдельным предприятиям, устранять повторный счет численности одних и тех же работников. С точки зрения народнохозяйственных интересов среднесписочная численность работников на предприятиях должна рассчитываться по общепринятой методике.

Однако для анализа работы промышленного предприятия, правильного исчисления среднего уровня заработной платы и производительности труда характеристики тех трудовых ресурсов, которыми располагало предприятие в течение определенного периода, исчисления коэффициента использования списочного состава среднесписочную численность работников недостаточно рассчитывать только по этой методике, как показано далее. Особенно если речь идет о показателе среднесписочной численности по категории рабочих, по которой на протяжении отчетного месяца происходит значительное движение.

Для категории рабочих наряду со средним списочным числом за календарные дни мы предлагаем исчислять среднее списочное число за время работы предприятия:

$$\text{среднее списочное} = \frac{\text{число человеко-дней явок} + \text{число человеко-дней неявок} - \text{число человеко-дней неявок в праздничные и выходные дни}}{\text{число рабочих} \cdot \text{число рабочих дней в отчетном периоде}}$$

Такой показатель необходим потому, что показатель среднесписочной численности, определенный по общепринятой методике, в некоторых случаях дает неправильное представление о трудовых ресурсах предприятия и не позволяет правильно исчислить ряд производных показателей. Это можно проиллюстрировать данными следующей таблицы (для упрощения расчета взяты данные за одну неделю).

№ п/п	Дни недели	Цехи							
		№ 1		№ 2		№ 3		№ 4	
		число рабочих							
		по списку	явившихся на работу	по списку	явившихся на работу	по списку	явившихся на работу	по списку	явившихся на работу
1	Понедельник	120	120	110	110	150	140	200	190
2	Вторник	122	122	115	115	153	148	200	195
3	Среда	123	123	125	125	157	147	210	200
4	Четверг	125	125	120	120	160	155	210	190
5	Пятница	140	140	100	100	120	110	170	165
6	Суббота (выходной)	140	—	100	—	120	—	170	—
7	Воскресенье (выходной)	140	—	100	—	120	—	170	—

По принятой методике

8	Итого за неделю	910	630	770	570	980	700	1 330	940
9	Среднесуточное число рабочих	130	126	110	114	140	140	190	188

По предлагаемой методике

10	Итого за неделю	630	630	570	570	740	700	990	940
11	Среднесуточное число рабочих	126	126	114	114	148	140	198	188

Из данных таблицы видно, что среднесуточная численность рабочих, исчисленная по принятой и предлагаемой методикам, различается по всем цехам.

Предлагаемая в настоящей статье методика расчета среднесписочной численности рабочих была применена на нескольких машиностроительных предприятиях г. Харькова. Исследованием установлено, что на Харьковском велосипедном заводе им. Петровского в механическом цехе среднесписочная численность производственных рабочих в феврале 1973 г., исчисленная по предлагаемой методике, на 1,1% и в гальваническом цехе—на 0,7% больше, чем исчисленная по принятой методике, а в июне 1973 г.—соответственно на 0,8 и 0,9% больше. На Харьковском электротехническом заводе «ХЭЛЗ» среднесписочная численность производственных рабочих в июле 1973 г., исчисленная по предлагаемой методике, в механическом цехе № 2 на 1,5%, в механическом цехе № 5 на 0,3% и по заводу в целом на 0,64% меньше, чем исчисленная по принятой методике. На исследованных предприятиях сравнительно небольшой процент текучести рабочей силы, поэтому и отклонения в среднесписочной численности, рассчитанной по разным методикам, невелики. На тех предприятиях, где в отдельные месяцы года наблюдается значительная текучесть кадров, будут более наглядны отклонения в среднесписочной численности рабочих, определенной разными методами.

Неправильная методика расчета среднесписочной численности рабочих искажает показатели средней заработной платы и средней выработки. При преувеличении средней списочной численности рабочих цеха или предприятия снижаются средняя заработная плата и средняя выработка. В таком случае для сохранения определенного уровня заработной платы при одном и том же ее фонде на предприятии стремятся сократить численность работающих. Это влечет за собой относительное уменьшение выпуска продукции, а следовательно, рост ее себестоимости, снижение прибыли и рентабельности. При преуменьшении среднесписочной численности рабочих наблюдается обратная картина.

Существующая методика определения среднесписочной численности рабочих приводит к тому, что при расчете коэффициента использования списочного состава, представляющего собой отношение среднего числа фактически работавших рабочих к их среднесписочному числу за тот же период, сравниваются несопоставимые величины. Дело в том, что среднее списочное число рабочих исчисляется за календарные дни, а среднее число фактически работавших рабочих—только за рабочие дни.

Предлагаемая методика расчета среднесписочной численности рабочих дает возможность правильно исчислить коэффициент использования их списочного состава. Это легко проиллюстрировать на примере данных таблицы. Так, по цеху № 1 коэффициент использования списочного состава рабочих, исчисленный по принятой методике (данные строки 9), равен $96,9\% \left(\frac{126}{130} \times 100 \right)$, т. е. списочный состав недоиспользован на 3,1%. Если в расчет принимать только рабочие дни (данные строки 11), то коэффициент использования списочного состава рабочих равен $100\% \left(\frac{126}{126} \times 100 \right)$. Это соответствует действительному положению, так как на протяжении всех рабочих дней не было случаев невыхода на работу.

По цеху № 2 коэффициент использования списочного состава рабочих, исчисленный за календарные дни, равен $103,6\% \left(\frac{114}{110} \times 100 \right)$, т. е. более 100%. Это ни по существу, ни логически нельзя объяснить, ибо на работу не могло выйти рабочих больше, чем их было по списку. Коэф-

фициент использования списочного состава, исчисленный за рабочие дни, равен $100\% \left(\frac{114}{114} \times 100 \right)$.

По цеху № 3 коэффициент использования списочного состава рабочих, определенный за календарные дни, равен $100\% \left(\frac{140}{140} \times 100 \right)$, хотя в отдельные дни недели часть рабочих не являлись на работу. Данные последней строки таблицы показывают, что коэффициент использования списочного состава, рассчитанный за рабочие дни, равен $94,6\% \left(\frac{140}{148} \times 100 \right)$, т. е. списочный состав рабочих недоиспользован на 5,4%.

По цеху № 4 коэффициент использования списочного состава рабочих—исчисленный и по принятой методике $\left(\frac{188}{190} \times 100 = 98,9\% \right)$, и за рабочие дни $\left(\frac{188}{198} \times 100 = 94,9\% \right)$ —показал, что списочный состав рабочих был недоиспользован в обоих случаях, но во втором—больше. Это часто встречается на практике. Могло быть и наоборот: коэффициент использования списочного состава, рассчитанный по принятой методике, меньше, чем по предлагаемой.

Если предприятие работало неполный месяц, то среднее число фактически работавших, исчисленное как отношение числа отработанных человеко-дней к числу рабочих дней, может быть в несколько раз больше среднесписочного числа, что противоречит логике.

Правильное исчисление среднесписочной численности работающих необходимо для расчета среднего числа дней, отработанных одним списочным рабочим за период, или так называемого показателя средней продолжительности рабочего периода. В учебнике Г. И. Бакланова, В. Е. Адамова, А. Н. Устинова «Статистика промышленности» читаем: «Среднее фактическое число дней работы одного списочного рабочего получают путем деления числа отработанных человеко-дней на фактическое среднее списочное число рабочих за тот же период» (с. 123). Примерно так же сказано и в упомянутом уже учебном пособии Н. М. Ереминой и В. П. Маршаловой (с. 65).

Если среднее списочное число рабочих определено неправильно, то и средняя продолжительность рабочего периода будет рассчитана неправильно. Так, по данным приведенной таблицы, средняя продолжительность рабочей недели в цехе № 1, исчисленная по принятой методике, равна 4,85 дня $\left(\frac{630}{130} \right)$, т. е. налицо недоиспользование рабочего времени. Между тем там не было ни одного случая невыхода на работу в рабочие дни недели. По предлагаемой методике получается правильный результат—5 дней $\left(\frac{630}{126} \right)$. По цеху № 2 средняя продолжительность рабочей недели, исчисленная по принятой методике, равна 5,18 дня $\left(\frac{570}{110} \right)$, что логически необъяснимо, ибо за 5 рабочих дней нельзя выйти на работу больше 5 раз. Предлагаемая методика дает возможность правильно определить этот показатель—5 дней $\left(\frac{570}{114} \right)$. По цеху № 3 средняя продолжительность рабочей недели, исчисленная по принятой методике,—5 дней $\left(\frac{700}{140} \right)$, хотя были случаи невыхода на работу в отдельные дни недели, по предлагаемой методике—4,73 дня $\left(\frac{700}{148} \right)$. По цеху № 4 получается соответственно 4,95 дня $\left(\frac{940}{190} \right)$ и 4,75 дня $\left(\frac{940}{198} \right)$, т. е. расчет по

обеим методикам показывает, что рабочая неделя недоиспользована. Нетрудно также доказать, что по предлагаемой методике рассчитано более правильно (4,75 дня).

Итак, наряду с показателем среднесписочной численности, исчисляемой по общепринятой методике за календарные дни, для промышленных предприятий, по нашему мнению, необходимо ввести дополнительный показатель для расчета среднесписочной численности рабочих за рабочие дни месяца. Это особенно актуально в настоящее время, когда в новых условиях планирования и экономического стимулирования при пятидневном режиме работы промышленных предприятий выходные и праздничные дни (7—8 дней в месяц) составляют более 20% календарного фонда времени. Причем независимо от режима работы предприятия каждый месяц в качестве рабочих дней необходимо брать дни, указанные в календаре как рабочие при пятидневной неделе (рабочие имеют 7—8 выходных дней в месяц при любом режиме работы промышленного предприятия).

С предложением А. Кузовкова не включать в среднесписочную численность работников, не явившихся на работу по болезни, и женщин, находящихся в декретных отпусках¹, нельзя согласиться потому, что количество невыходов по болезни в значительной степени зависит от проводимых предприятием мероприятий по улучшению быта и условий труда работающих.

Б. ОДИНЦОВ

В. СЛАВНЫЙ

К ВОПРОСУ О ВЛИЯНИИ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ НА ИНДЕКС СООТНОШЕНИЯ ТЕМПОВ ПРИРОСТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

В современных условиях планирования и экономического стимулирования большое значение имеет правильное и единообразное определение соотношения производительности труда и заработной платы. В соответствии с Директивами XXIV съезда КПСС материальное благосостояние трудящихся и в особенности их средняя заработная плата должны возрастать прежде всего за счет роста производительности труда. Соблюдение предусмотренных в плане пропорций увеличения заработной платы и производительности труда как в целом по промышленности, так и в отдельных ее отраслях—необходимое условие пропорционального развития экономики.

Между тем, как это справедливо отмечено в заметке В. Голодненко и М. Лозневой «Влияние численности работников на индекс соотношения темпов прироста заработной платы и производительности труда» («Вестник статистики» № 6 за 1973 г.), для оценки опережения темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста средней заработной платы на практике используются и индекс соотношения темпов роста средней заработной платы и производительности труда (P_c), и индекс соотношения темпов прироста средней заработной платы и производительности труда (H_c):

$$P_c = \frac{K_{з.п.}}{K_{п.т.}} ; \quad (1)$$

¹ А. Кузовков. Некоторые вопросы определения среднесписочной численности работников на промышленном предприятии.—«Вестник статистики», 1967, № 3, с. 75—76.