

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA**

Lina MASĖNIENĖ

**INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKĄJĮ KAPITALĄ IR JŲ GRAŽOS
TYRIMAS UAB „ARKADA“**

Magistro darbas

Šiauliai, 2008

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
EKONOMIKOS KATEDRA**

Lina MASĖNIENĖ

**INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKĄJĮ KAPITALĄ IR JŲ GRAŽOS
TYRIMAS UAB „ARKADA“**

**Magistro darbas
Socialiniai mokslai, ekonomika (04S)**

Magistro darbo autorius Lina Masėnienė.....

Vadovas prof. Algis Šileika.....

Recenzentas.....

SANTRAUKA

Lina Masėnienė

Investicijų į žmogiškąjį kapitalą ir jų grąžos tyrimas UAB „Arkada“. Magistro darbas.

Magistro darbe atlikta investicijų į žmogiškąjį kapitalą ir jų grąžos analizė UAB „Arkada“. Konceptualiojoje darbo dalyje, remiantis Lietuvos ir užsienio autorių teoriniais ir praktiniais darbais, išnagrinėti žmogiškojo kapitalo koncepcijos diskusiniai klausimai, išanalizuotos investicijų į žmogiškąjį kapitalą formos, joms būdingi ypatumai bei jų grąža įmonei, darbuotojams ir visuomenei. Analitinėje darbo dalyje apskaičiuoti investicijų į darbuotojų mokymus, sveikatingumo palaikymą ir švytuoklinę migraciją kaštai, nustatyta grąža iš šių investicijų tiek ekonominiu, tiek socialiniu aspektu. Trečioji darbo dalis apima investicijų į žmogiškąjį kapitalą gerinimo kryptis. Analizės metu gauti rezultatai patvirtina autorės suformuluotą mokslinio tyrimo hipotezę, kad investicijos į žmogiškąjį kapitalą pasireiškia teigiama ekonomine ir socialine grąža tiek pačiai įmonei, tiek jos darbuotojams.

SUMMARY

Lina Masėnienė

The Analysis of Investment in Human Capital and its Return in Private Limited Company “Arkada”. Master’s work.

In this master’s final paper the investment in human capital and its return was analyzed in private limited company “Arkada”. In conceptual part of the paper the debatable questions of human capital’s conception were considered, the forms of investment in human capital, their main features and the return from the investment displayed for company, their workers and all society were analyzed according to theoretical and practical papers of Lithuanian and foreign authors. In analytical part of this paper the costs of investment in worker’s training, investment in promotion of their wellness and the pendulum migration were calculated and the return of these investments were determined in social and economical aspects. Main trends for improvement are included in the third part of paper. The results got in the course of analysis confirms the author’s stated scientific hypothesis, that investment in human capital displays as positive return to the both: to the company and their workers in social and economical viewpoints.

TURINYS

ĮVADAS.....	9
1. TEORINIAI INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKAJĮ KAPITALĄ IR JŲ GRAŽOS KLAUSIMAI.....	12
1.1. Žmogiškojo kapitalo samprata.....	12
1.2. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą formos ir jų ypatumai statybos sektoriuje.....	18
1.3. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą graža įmonei ir darbuotojams.....	23
2. INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKAJĮ KAPITALĄ IR JŲ GRAŽOS ANALIZĖ ĮMONĖJE.....	31
2.1. UAB „Arkada“ socialinė-ekonominė charakteristika.....	31
2.2. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą kaštai.....	33
2.3. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą graža.....	49
3. INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKAJĮ KAPITALĄ GERINIMO KRYPTYS UAB „ARKADA“.....	77
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	83
LITERATŪRA.....	86
PRIEDAI.....	89
1 priedas. Įmonės investicijos į tinkuotojų mokymus. Dirbti naudojant vienasluoksnį gipsinį tinką mokymai.....	90
2 priedas. Įmonės investicijos į dailidžių mokymus. Parketo grindų pagrindo įrengimo, naudojant liejamus savaimė išsilyginančius gipsinius mišinius, mokymai.....	92
3 priedas. Įmonės investicijos į dailidžių mokymus. Akustinių lubų įrengimo mokymai.....	93
4 priedas. Įmonės investicijos į dailidžių mokymus. Gipsinių pertvarų konstrukcijų montavimo mokymai.....	94
5 priedas. Įmonės investicijos į dailidžių mokymus. Parketo grindų šlifavimo technologiškai naujausiomis mašinomis mokymai.....	96
6 priedas. Įmonės investicijos dailidžių mokymus. Parketo lakavimo mokymai.....	98
7 priedas. Įmonės investicinės sąnaudos mūrininkų mokymams. Mūrijimo apdailos plytomis mokymai.....	100
8 priedas. Įmonės investicijos dažytojų mokymams. Glaistymo vienaskluoksniu gipsiniu glaistu mokymai.....	101
9 priedas. Įmonės investicijos į santchnikos montavimo darbų specialistų mokymus. Santchnikų įgūdžių tobulinimas.....	103
10 priedas. Įmonės investicijos į elektros montavimo darbų specialistų mokymus. Elektros montavimo darbų įgūdžių tobulinimas.....	104
11 priedas. Įmonės investicijos į keraminių plytelių klojėjų mokymus. Keraminių plytelių klojimo mokymai.....	105

12 priedas. Tirtų specialybių darbuotojų darbo užmokesčio, tenkančio statomo objekto vienam kv.m., ir vieno darbuotojo vidutinio dienos darbo užmokesčio kitimas 2003-2007 metais.....	107
13 priedas. Darbuotojų gautos grąžos dėl jų išaugusios kvalifikacijos skaičiavimas.....	110
14 priedas. Įmonės gautos grąžos dėl padidėjusio darbo našumo skaičiavimas.....	113
15 priedas. Įmonės nuostolių dėl sirgusių gripu darbuotojų nedarbingumo skaičiavimas.....	117
16 priedas. 2007 m. spalio mėnesį tirtų specialybių darbuotojams išmokėti maksimalūs, minimalūs ir vidutiniai darbo užmokesčiai ir jų sklaidos charakteristikos.....	119
17 priedas. UAB „Arkada“ pelningumo rodiklių skaičiavimas.....	121

LENTELĖS

1 lentelė. Mokslininkų išskirtos žmogiškojo kapitalo sąvokos.....	14
2 lentelė. UAB „Arkada“ finansiniai rodikliai.....	31
3 lentelė. UAB „Arkada“ pelningumo rodikliai.....	32
4 lentelė. Tinkuotojų, apmokytų dirbti naudojant vienasluoksnį gipsinį tinką, skaičius ir mokymuisi skirtų dienų skaičius 2003-2007 metais.....	34
5 lentelė. UAB „Arkada“ investicijos į dailidžių mokymus, įrengiant akustines lubas, 2005-2007 metais.....	38
6 lentelė. UAB „Arkada“ investicijos į dailidžių mokymus montuoti gipsinių pertvarų konstrukcijas 2003-2007 metais.....	39
7 lentelė. Dailidžių, apmokytų parketo grindų šlifavimo, skaičius ir mokymuisi skirtų dienų skaičius 2003-2007 metais.....	39
8 lentelė. UAB „Arkada“ investicijos į dailidžių mokymus parketo grindų šlifavimo specialiomis mašinomis 2003 – 2007 metais.....	40
9 lentelė. UAB „Arkada“ investicijos į mūrininkų specialybės darbuotojus 2004-2007 metais.....	41
10 lentelė. Santechnikams reikalingų įrankių vertės ir kainų kitimas 2003-2007 metais.....	44
11 lentelė. UAB „Arkada“ investicijos į elektros montavimo darbus atliekančių darbuotojų mokymus 2003-2007 metais.....	44
12 lentelė. UAB „Arkada“ investicijos į keraminių plytelių klojėjų mokymus 2003-2007 metais.....	45
13 lentelė. UAB „Arkada“ investicijos į darbuotojų mokymus 2003-2007 metais.....	45
14 lentelė. UAB „Arkada“ darbo apsaugos priemonių ir specialios darbo aprangos įsigijimo sąnaudos 2003-2007 metais.....	46
15 lentelė. UAB „Arkada“ investicijos į darbuotojų skiepijimą prieš gripą 2003-2007 metais.....	47
16 lentelė. UAB „Arkada“ investicijos į darbuotojų švytuoklinę migraciją 2003-2007 metais.....	48
17 lentelė. Tinkuotojų dirbtų dienų skaičius ir išmokėtas darbo užmokestis 2003 -2007 metais.....	52
18 lentelė. Dailidžių dirbtų dienų skaičius ir išmokėtas darbo užmokestis 2003 -2007 metais.....	53
19 lentelė. Mūrininkų dirbtų dienų skaičius ir išmokėtas darbo užmokestis 2003 -2007 metais.....	53
20 lentelė. Dažytojų dirbtų dienų skaičius ir išmokėtas darbo užmokestis 2003 -2007 metais.....	53
21 lentelė. Santechnikų dirbtų dienų skaičius ir išmokėtas darbo užmokestis 2003 -2007 metais.....	54
22 lentelė. Elektrikų dirbtų dienų skaičius ir išmokėtas darbo užmokestis 2003 -2007 metais.....	54
23 lentelė. Keraminių plytelių klojėjų dirbtų dienų skaičius ir išmokėtas darbo užmokestis 2003 - 2007 metais.....	54
24 lentelė. UAB „Arkada“ statybos darbų apimtys 2003 – 2007 metais.....	56
25 lentelė. Tirtų specialybių darbuotojų darbo užmokestis pastatytų namų vieno kvadratinio metro savikainoje 2003 – 2007 metais.....	57

26 lentelė. Tirtų specialybių darbuotojų sugaištas laikas, darbo dienos tikslumu, gyvenamųjų namų vienam kvadratiniam metrui pastatyti 2003 – 2007 metais.....	57
27 lentelė. Tinkuotojo darbo užmokesčio, tenkančio statomo objekto 1-am kv.m., ir tinkuotojo vidutinio dienos darbo užmokesčio kitimas 2003-2007 metais.....	60
28 lentelė. Dailidės darbo užmokesčio, tenkančio statomo objekto 1-am kv.m., ir dailidės vidutinio dienos darbo užmokesčio kitimas 2003-2007 metais.....	62
29 lentelė. Įmonės gauta grąža dėl darbuotojų darbo našumo kitimo 2003 -2007 metais.....	72
30 lentelė. Darbuotojų pasiskiepijusių (1 grupė) prieš gripą sergamumas 2003 – 2007 metais.....	73
31 lentelė. Darbuotojų nesiskiepijusių (2 grupė) prieš gripą sergamumas 2003 – 2007 metais.....	73
32 lentelė. Vidutinis darbuotojo vienos darbo dienos užmokestis lapkričio – kovo mėnesiais.....	74
33 lentelė. UAB „Arkada“ darbo apsaugos priemonių ir specialios darbo aprangos įsigijimo.....	76
sąnaudos, tenkančios vienam darbuotojui 2003-2007 metais.....	76
34 lentelė. 2007 m. spalio mėnesį tirtų specialybių darbuotojams išmokėti maksimalūs, minimalūs ir vidutiniai darbo užmokesčiai ir jų sklaidos charakteristikos.....	79

PAVEIKSLAI

1 pav. Darbo užmokesčio priklausomybė nuo darbuotojo amžiaus.....	26
2 pav. Investicijų į darbuotojų mokymus, darbo užmokesčio kitimo ir įmonės gaunamos naudos sąryšis.....	26
3 pav. UAB „Arkada“ investicijos į tinkuotojų mokymus 2003-2007 metais.....	35
4 pav. UAB „Arkada“ investicijos į dailidžių mokymus, pakeitus grindų pagrindo konstrukciją 2005-2007 metais.....	37
5 pav. UAB „Arkada“ investicijos į dailidžių mokymus parketo grindų įrengimo 2003-2007 metais.....	40
6 pav. UAB „Arkada“ investicijos į dažytojų mokymus 2003-2007 metais.....	43
7 pav. UAB „Arkada“ visuminės investicijos į darbuotojų žmogiškąjį kapitalą 2003-2007 metais.....	49
8 pav. Tinkuotojo vidutinio dienos darbo užmokesčio ir tinkuotojų darbo užmokesčio pastatytų namų vieno kvadratinio metro savikainoje, procentiniai pokyčiai.....	59
9 pav. Dailidės vidutinio dienos darbo užmokesčio ir dailidžių darbo užmokesčio pastatytų namų vieno kvadratinio metro savikainoje, procentiniai pokyčiai.....	61
10 pav. Mūrininko vidutinio dienos darbo užmokesčio ir mūrininkų darbo užmokesčio pastatytų namų vieno kvadratinio metro savikainoje, procentiniai pokyčiai.....	63
11 pav. Dažytojo vidutinio dienos darbo užmokesčio ir dažytojų darbo užmokesčio pastatytų namų vieno kvadratinio metro savikainoje, procentiniai pokyčiai.....	65
12 pav. Santechniko vidutinio dienos darbo užmokesčio ir santechnikų darbo užmokesčio pastatytų namų vieno kvadratinio metro savikainoje, procentiniai pokyčiai.....	67
13 pav. Elektriko vidutinio dienos darbo užmokesčio ir elektrikų darbo užmokesčio pastatytų namų vieno kvadratinio metro savikainoje, procentiniai pokyčiai.....	68
14 pav. Plytelių klojėjo vidutinio dienos darbo užmokesčio ir plytelių klojėjų darbo užmokesčio pastatytų namų vieno kvadratinio metro savikainoje, procentiniai pokyčiai.....	69
15 pav. Tirtų specialybių darbuotojų sugaištas laikas gyvenamųjų namų vienam kvadratiniam metrui pastatyti 2003 – 2007 metais (darbo dienos tikslumu).....	70
16 pav. Išlaidų skiepams bei įmonės nuostolių dėl pasiskiepijusių ir nesiskiepijusių nedarbingumo 2003-2007 metais.....	75

ĮVADAS

Šiame darbe nagrinėjamos investicijos į žmogiškąjį kapitalą plačiausiai paplitusia, tačiau sunkiausiai apskaitoma šių investicijų forma - investicijos gamybiniame sektoriuje neatsitraukiant nuo gamybos. Pagrindinė UAB „Arkada“, kurioje nagrinėjamos investicijos į žmogiškąjį kapitalą, veiklos sritis – gyvenamųjų namų statyba. Šioje įmonėje, gal būt labiau intuityviai, visada buvo suvokiama žmogiškųjų resursų plėtojimo svarba. Nuo pat įsikūrimo, 1992 metų, įmonė nėra pastačiusi nė vieno gyvenamojo namo su taip vadinama daline apdaila. Įmonės pastatytuose daugiabučiuose gyvenamuosiuose namuose visi statybos darbai, kurių reikėjo šių namų būsimiems gyventojams, iki galo atlikti įmonės dirbančiųjų. Vertinant ilgametę situaciją būsto statybos rinkos segmente, ši įmonės pozicija, statyti ir siūlyti rinkai tik visiškai įrengtą būstą, visada buvo išimtis bendrame šio pobūdžio statybų Lietuvoje kontekste. Šalies statybos sektoriaus plėtote, oficialiai atliekamus statybos darbus apribojant tikrai dalinės apdailos atlikimu, iki šiol sąlygoja momentinė nauda pasireiškianti didesniu tokios veiklos pelningumu. Nuolatinis tokios momentinės naudos siekimas ir sąlygojo dabartinį kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą statybų sektoriuje. Dabar apie šį trūkumą plačiai kalbama įvairiame lygyje, dažniausiai kaip išeitį siūlant kvalifikuotos darbo jėgos įsivežimą iš trečiųjų šalių, užmirštant, kad kvalifikuotos darbo jėgos ruošimas pirmiausia yra nenutrūkstamas procesas ir kiekviena įmonė, jeigu tik ji turi tam noro, didžiąją dalį šios problemos pajėgi išspręsti pati. Be abejo, pradinį profesinį pasirengimą būsimieji specialistai turėtų įgyti mokymosi įstaigose, tačiau įvertinant sparčią technologijų kaitą, beveik niekam nekyla abejonių, kad mokytis reikės visą gyvenimą. Todėl kiekviena įmonė, kuri savo veiklą planuoja vykdyti ne vienerius metus, priimdama naujus darbuotojus, įsisavindama naujas technologijas bei siekdama konkuruoti rinkoje, nuolatos vykdo didesnės ar mažesnės apimties savo darbuotojų mokymus.

Lemiamą konkurencingumo prielaidą tampa aukštos kvalifikacijos darbo jėga. Todėl išlaidos susijusios su jos parengimu, sveikatos palaikymu ir pan. ekonomistų traktuojamos kaip ilgalaikės investicijos, būtinos organizacijų klestėjimui. Kvalifikuotų specialistų rengimas įmonėje didina gamybos efektyvumą, rūpinimasis personalo sveikatingumu, jų materialiniu gerbūviu, t.y. gyvenimo kokybe plačiąja prasme, ugdo darbuotojų lojalumą įmonei, skatina visapusišką gebėjimų atsiskleidimą ir jų panaudojimą darbe. Tačiau, kokios bebūtų priežastys, verčiančios įmonę ruošti kvalifikuotus specialistus, skatinti jų darbingumą, šiuo metu žmogiškasis kapitalas nagrinėjamas kaip įmonės ilgalaikio išlikimo rinkoje lemiantis faktorius bei konkurencingumo pagrindas.

Paskutiniuosius ketverius metus (darbe nagrinėjamas laikotarpis – paskutiniai penkeri metai) didelės kvalifikuotos darbo jėgos emigracijos iš Lietuvos pagrindinė priežastis - per mažas jų

sukaupto žmogiškojo kapitalo įvertinimas, pasireiškiantis mažu darbo užmokesčiu. Tos įmonės, kurios nerado būdų padidinti savo dirbantiesiems darbo užmokestį iki tokio lygio, kad jų darbuotojai neemigruotų, prarado jų pačių ar kitų asmenų sukauptą žmogiškąjį kapitalą, savo įmonės ilgalaikio išlikimo rinkoje konkurencingumo pagrindą.

Uždarojoje akcinėje bendrovėje „Arkada“ - įmonėje, kurioje nagrinėjamos investicijos į žmogiškąjį kapitalą, tiriamojo laikotarpio pradžioje, 2003 metais, dirbo apie 120 darbininkiškų specialybių darbuotojų, o 2008 metų balandžio mėnesį - 295 darbininkiškų specialybių darbuotojai. Tokį rezultatą, laikotarpiu, kai didžiausia problema statyboje – darbo jėgos trūkumas, įmonė galėjo pasiekti tikrai užtikrindama savo dirbantiesiems juos tenkinančias, darbo užmokesčio dydžiu su Vakarų Europos darbdaviais konkuruojančias, pajamas. Teoriškai darbo užmokesčio didėjimas galėjo būti užtikrintas abiem arba vienu iš žemiau išvardintų būdų:

- darbo užmokesčio didėjimas, priklausantis nuo padidinto apmokėjimo už to paties kiekio ir kokybės tam tikros produkcijos pagaminimą;
- darbo užmokesčio didėjimas, priklausantis nuo padidinto apmokėjimo už didesnio kiekio ir aukštesnės kokybės tam tikros produkcijos pagaminimą.

Pirmojo darbo užmokesčio didinimo būdo visi darbdaviai primygtinai raginami vengti, nes šis darbo užmokesčio didėjimas skatina infliaciją. Tuo tarpu darbo našumo didinimas, gaminant daugiau ir kokybiškesnės produkcijos, dabar pateikiamas kaip tikslas, kurio turime siekti.

Darbo našumo augimas ir kokybiški darbo rezultatai įmonėje gali būti pasiekti investuojant į darbuotojų mokymus, sveikatingumą ir kitas žmogiškojo kapitalo formas. Investicijos į darbuotojų žmogiškąjį kapitalą šiuolaikinės ekonomikos sąlygomis pasireiškia kaip pagrindinis veiksnys, didinantis darbuotojų kvalifikaciją ir sugebėjimus, tuo pačiu jų darbo našumą bei gamybos apimtis.

Tyrimo aktualumas. Lietuvos mokslininkų tiek teoriniu, tiek praktiniu aspektu gan plačiai išanalizuotos investicijos į aukštąjį išsilavinimą ir grąža iš šių investicijų pateikia mums išvadas, kad investicijos į išsimokslinimą pasireiškia kaip nauda padidėjusiu atlyginimu, sumažėjusia nedarbo rizika, galimybe dirbti įdomesnę, patrauklesnę darbą ir kt. Tačiau grąža iš investicijų į žmogiškąjį kapitalą gamybiniame sektoriuje tiek teoriniuose, tiek praktiniuose tyrimuose vis dar lieka nuošalyje, nėra aiškiai apibrėžtų investicijų į darbuotoją apskaitos formų ir grąžos iš investicijų nustatymo metodų. Dėl šių priežasčių trūksta įrodymų, kad neverta organizacijoms vadovautis vienadieniais išskaičiavimais, maksimalių pajamų gavimu šiandien, bet pagrįstai naudinga ir Lietuvos įmonėms (dėl savo tiesioginių interesų) investuoti į žmogiškąjį kapitalą tokiomis formomis, kaip darbuotojų mokymas, sveikatingumo didinimas bei kitomis.

Tyrimo objektas – investicijos į žmogiškąjį kapitalą.

Tyrimo tikslas – atlikti investicijų į žmogiškąjį kapitalą ir jų grąžos analizę UAB „Arkada“.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išnagrinėti investicijų į žmogiškąjį kapitalą ir jų gražos teorinius klausimus.
2. Atskleisti investicijų į žmogiškąjį kapitalą formas ir apskaičiuoti jų dydį UAB „Arkada“.
3. Išanalizuoti gražą iš investicijų į žmogiškąjį kapitalą įmonei ir jos darbuotojams.
4. Numatyti investicijų į žmogiškąjį kapitalą gerinimo kryptis įmonėje.

Mokslinė hipotezė. Investicijos į žmogiškąjį kapitalą pasireiškia teigiama ekonomine ir socialine graža tiek pačiai įmonei, tiek jos darbuotojams.

Tyrimo metu naudoti šie **metodai:** mokslinės literatūros lyginamoji analizė, sisteminimas, statistinių duomenų grupavimas, absoliučių, santykinių, vidutinių dydžių lyginimas, horizontalioji ir vertikalioji analizė, padėties ir sklaidos charakteristikų, dinamikos rodiklių ir santykinių rodiklių skaičiavimas, grafinis vaizdavimas.

Tyrimo rezultatai. Magistro baigiamojo darbo teorinė dalis atskleidžia pagrindinius diskusinius klausimus, susijusius su žmogiškojo kapitalo teorijos ištakomis, investicijų į žmogiškąjį kapitalą samprata. Konceptualiojoje dalyje analizuojamos investicijų į žmogiškąjį kapitalą formas, graža iš šių investicijų įmonei, darbuotojams ir visai visuomenei bei palyginamos įvairių autorių pateikiamos nuomonės. Žmogiškojo kapitalo sąvoką, investicijų į žmogiškąjį kapitalą formas, investicijų kaštus bei naudą aptaria įvairūs Lietuvos bei užsienio autoriai: A.Šileika (2003), Z.Tamašauskienė (2003), J.Bagdanavičius (2002, 2005), E.R. Stancikas (2003), I. Mačerinskienė (2003), D. Bagdonienė (2002, 2003), G.S. Becker (1993), T.W. Schultz (1998), K.J. Fleischhauer (2007), M.E. Echolz (2005), J. Fitz-enz (2000), W.J. Scheider (2006), G. Jones (2006) ir kiti. Empirinis tyrimas apjungia investicijų į žmogiškąjį kapitalą įmonėje kaštų ir naudos analizę. Siekiant išanalizuoti ir apskaičiuoti investicijų dydį į organizacijos žmogiškąjį kapitalą, buvo apdorotas didelis kiekis įmonės gamybinių, buhalterinių ir personalo apskaitos dokumentų. Remiantis šiais dokumentais, apskaičiuotos įmonės investicijos į darbuotojų mokymus, sveikatingumo palaikymą ir švytuoklinę migraciją. Atlikus eilę skaičiavimų nustatyta, kad tiek įmonės, tiek darbuotojų gauta nauda iš investicijų viršijo kaštus. Įmonės investicijos į žmogiškąjį kapitalą pasireiškė ne tik ekonominiu, bet ir socialiniu efektu dėl darbuotojų augančios gyvenimo kokybės plačiąja prasme. Taip pat nagrinėtos investicijų į žmogiškąjį kapitalą tobulinimo kryptys, didžiausią dėmesį skiriant santechnikos ir elektros montavimo darbų normavimo, šių darbų įvykdymo, kontrolės ir darbo užmokesčio apskaitos pertvarkymui, tinkuotojų, dailidžių, mūrininkų ir dažytojų darbo laiko sutaupymui, išigyjant papildomus mechanizmus. Remiantis atlikta analize, siūloma įmonei reguliariai apskaityti investicijas į darbuotojų žmogiškąjį kapitalą pagal darbe pateiktą „Investicijų į žmogiškąjį kapitalą apskaitos“ formą.

1. TEORINIAI INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKĄJĮ KAPITALĄ IR JŲ GRAŽOS KLAUSIMAI

1.1. Žmogiškojo kapitalo samprata

Žmonijos ateities perspektyva - sėkminga ekonomikos plėtra vis daugiau priklauso nuo to, kokios bus investicijos į gyventojų darbinės kompetencijas, jų žinias, į intelektualinio potencialo išsaugojimą bei plėtrą, t.y. žmogiškąjį kapitalą. Kadangi visuomenės pagrindinis turtas yra žmogus, o ekonominio socialinio progreso galutinis kriterijus yra jo vystymosi bei poreikių patenkinimo lygis, todėl labai svarbus tampa mokslinis dėmesys žmogaus kūrybiniam aktyvizavimui.

Žmogiškojo kapitalo teorija turi senas teorines ir metodologines šaknis, ji yra viena iš šiuolaikinių ir labai aktualių neoklasikinės teorijos raidos krypčių. Šiuolaikinė žmogiškojo kapitalo koncepcija yra neoklasikinės Čikagos mokyklos versija. Centrinė metodologinė Čikagos mokyklos žmogiškojo kapitalo teorijos nuostata – ekonominių procesų aiškinimas remiantis maksimizuojančia individų elgsena – perkelta į pačias įvairiausias žmogaus ne rinkos veiklos sritis (Šileika, Tamašauskienė, 2003).

Remiantis B.F.Kiker (1966), W.Petty vienas pirmųjų apie 1691 metus pabandė įvertinti žmogų pinigine verte. Darbą jis pavadino „turto tėvu“. Petty manė, kad būtų tikslinga darbo jėgą įtraukti į nacionalinio turto vertinimą. Taip, pagal jį, darbininkai turėjo būti įvertinti pinigine išraiška. Pirmasis 1853 metais pateikęs mokslinę paaiškinimą, kurio teorija sekė daugelis šiuolaikinių ekonomistų, ieškančių žmogaus piniginio įvertinimo, - tai W.Farro. Kaip ir Petty, Farro susidomėjimas žmogiškojo kapitalo įvertinimu kilo analizuojant valstybės finansus. Jis siūlė apmokestinti žmones, kaip ir kitą turtą, iki tol, kol jų darbas pasižymi našumu. Anot B.F.Kiker (1966), pirmasis apie žmogiškojo kapitalo koncepciją, kaip apie reikšmingą dimensiją prabilo A.Smith. Nors A.Smith aiškiai neapibrėžė „kapitalo“ sąvokos, jis į nagrinėjamą kategoriją įtraukė žmogaus meistriškumą ir reikalingus gebėjimus. Jo teigimu, žmogaus igūdžiai gali būti prilyginti mašinai, dėl, kurios veikimo susidaro tam tikros išlaidos, vėliau grįžtančios pajamomis.

T.W.Shultz (1961) be aukščiau minėto ekonomisto A.Smith, išskyrė dar du autorius, kurių dėka atkreiptas dėmesys į žmogų kaip į kapitalą. Vienas iš jų – tai H.von Thunen, kuris kaip ir A. Smith, gyventojų įgytus ir reikalingus gebėjimus aiškiai išskyrė kaip tam tikrą dalį valstybės kapitalo, dėstė, kad kapitalo koncepcija, pritaikius ją žmogui, nežemina žmogaus, nepakenkia jo laisvei ar savigarbai, tačiau minima koncepcija karo metu tapo nepritaikoma. Kitas ekonomistas - A.Marshall aiškino, kad, remiantis tiek abstrakčiu, tiek matematinu požiūriu, žmonės neabejotinai yra kapitalas. Ir vien todėl, kad žmogus nėra perkamas ar parduodamas rinkoje, jis negali būti

eliminuoamas iš kapitalo matematinės analizės. Investavimas į žmones taip pat retai buvo įtraukiamas į ekonominius santykius.

J. Bagdanavičius (2002) pastebi, kad terminas „žmogiškasis kapitalas“ atsirado kaip pasaulinės ekonominės ir filosofinės minties genezės rezultatas, kad žmogiškojo kapitalo atsiradimo ir vystymosi koncepcija XVII-XIX a. - tai pasaulinės ekonomines minties klasikų (V. Petti, A. Smito, D. Rikardo, K. Markso, Dž. Milio, A. Maršalo) ir kitų požiūrių evoliucija. Tačiau žmogiškojo kapitalo teorija buvo išvystyta apie 1960 metus. XX a. antroji pusė – mokslinės-techninės revoliucijos (MTR) viešpatavimas. Žmogiškojo kapitalo kaip savarankiškos mokslinės koncepcijos formavimas yra nulemtas ekonominio ir socialinio visuomenės gyvenimo pokyčių. MTR epochoje žmogus ir jo gamybinis-intelektualinis potencialas tampa visuomeninio progreso ir ekonominio augimo pagrindiniu veiksniu. Žmogiškojo kapitalo teorijos pradininkai – amerikiečių mokslininkai: S. Beckeris, B. Weisbroodas, D. Minceris, L. Chansenas, T. Schultzas.

„Žmogiškojo kapitalo“ sąvoką pirmasis moderniojoje ekonomikos literatūroje 1961 metais pavartojo T. Shultz. Išlaidas, skirtas žmogiškajam kapitalui, jis priskiria prie investicijų, o ne vartojimo išlaidų. Tais pačiais metais B. A. Weisbrood išvystė pirmąją konceptualią bazę, skirtą turto, pasireiškiančio žmogiškojo kapitalo forma, įvertinimui. G. S. Becker ir D. Mincer pirmieji pritaikė žmogiškojo kapitalo teoriją ekonomikoje. Pagal savo paties originalų metodą G. S. Becker išplėtojo individualaus investavo į žmogiškąjį kapitalą modelį. Remiantis šiuo požiūriu, žmogiškasis kapitalas panašus į fizinį, nes abu pasižymi produktyvumu. Anot G. S. Becker, investicijos į žmogiškąjį kapitalą apima visus veiksmus, kurie keičia žmogiškuosius išteklius bei įtakoja jų ateities pajamas (K. J. Fleischhauer, 2007).

XX a. antrosios pusės, aukščiau minėti, ekonomistai savo darbuose suformavo žmogiškojo kapitalo teorijos branduolį ir padarė ją mokslo tyrinėjimų objektu. Šios teorijos branduolį sudaro teiginys apie analogiją tarp darbo jėgos ir kapitalo formavimo procesų. Teorijos tyrinėtojai žmogiškąjį kapitalą supranta kaip žinias, įgūdžius ir kitus žmogaus sugebėjimus, didinančius produkciją ir pajamas (Bagdanavičius, 2005).

Žmogiškojo kapitalo koncepcija tapo šiuolaikinės ekonominės analizės pagrindu. Ji teikia naujas galimybes tirti tokias svarbias problemas, kaip ekonominis augimas, pajamų paskirstymas, išsilavinimo vieta ir reikšmė visuomeninėje reprodukcijoje, darbo proceso turinys, motyvacija ir kt. (Paulavičienė, 2002).

Žmogiškojo kapitalo sąvoką mokslininkai interpretuoja įvairiai, tačiau pastebimi pasikartojantys elementai – žinios, įgūdžiai (meistriškumas) bei išsilavinimas.

1 lentelė

Mokslininkų išskirtos žmogiškojo kapitalo sąvokos

Tai vertė, kurią darbas suteikia individams, investavusiems į formalų, darbo metu bei neformalų mokslą (M.Carnoy).	ŽMOGIŠKASIS KAPITALAS	Žmogaus sukauptas meistriškumas (įgūdžiai) ir žinios, o tai yra įgyjama mokymosi metu; arba asmens išsilavinimo ir įgyto meistriškumo vertė (M.Parkin).
Išsilavinimas, mokymas ar kiti užsiėmimai, kurie užtikrina pajamų augimą ateityje (M.Woodhall).		Techninių žinių bagažas bei įgūdžiai (meisteriškumas), įgyti dirbant bei formalaus mokslo ar mokymosi darbe metu (P.A.Samuelson, W.D.Nordhaus).
Žmonių žinios ir meistriškumas (įgūdžiai) (R.G.Lipsey, P.N.Courant).		Individo išsilavinimas, įgūdžiai (meisteriškumas) bei sveikata (E.M.James).
Įgytas meistriškumas (įgūdžiai), mokslas bei išsilavinimas (P.Wonnacott, R.Wonnacot).		Apima veiksnius, didinančius individų produktyvumą: išsilavinimą, mokymą ir darbo patirtį (R.H.Scott, N.Nigro).
<i>Bendrasis žmogiškasis kapitalas</i> – tai yra meistriškumas ir žinios, didinančios darbuotojų produktyvumą, priklausomai nuo darbo. <i>Specifinis žmogiškasis kapitalas</i> – remiasi meistriškumu, sumanumu, kurį galima taikyti tik specialioje srityje (G.Johnes).		Meistriškumo (įgūdžių) ir sugebėjimų kompleksas, kurį asmuo pateikia darbo rinkai, o taip pat specializuoti profesiniai įgūdžiai, aukštasis išsilavinimas ar individo talentas (B.R.Schiller).
Žmoguje esančių sugebėjimų, teikiančių naudą, matas. ŽK apima ir įgimtus sugebėjimus bei talentą, o taip pat išsilavinimą bei įgytą kvalifikaciją (S.Fisher, R.Dornbush, R.Šmalenz).		Žmogiškasis kapitalas – kvalifikuotų žmonių papildomo produktyvumo dabartinė diskontuota vertė (J.Black).

Šaltinis: Daugėlienė, R. (2002). Neapibrėžtos žinios kaip žmogiškojo kapitalo komponentas. *Ekonomika ir vadyba* 2002, Kaunas: Technologija, 2002, p.19-22.

Šio darbo analizei reikšmingas M.Carnoy pateiktas apibrėžimas, kuriame teigiama, kad žmogiškasis kapitalas yra apibrėžiamas vertės padidėjimu, kurį individai sukaupia darbo metu. Pagrindinė naudos gavimo sąlyga yra investavimas į formalų ir neformalų mokslą, o taip pat žinių kaupimas darbo proceso metu (t.y. praktinės kompetencijos kėlimas). Atkreiptinas dėmesys ir į P.A.Samuelson ir W.D.Nordhaus žmogiškojo kapitalo apibrėžimą, kuriame išskiriama darbo proceso svarba individo tobulėjimui. Tuomet realizuojamos techninės žinios bei meistriškumas, įgyti formalaus mokymosi proceso metu. Šiuo atveju akcentuojamos konkrečios techninės žinios (Daugėlienė, 2002). Kituose apibrėžimuose (R.G.Lipsey ir P.N.Courant, G.Johnes, M.Parkin, R.H.Scott ir N.Nigro, B.R.Schiller), šalia išsilavinimo reikšmės žmogiškojo kapitalo kaupimui, taip pat pabrėžiamas meistriškumas (įgūdžiai), žinios ir įgyta kvalifikacija, kurie didina darbuotojo darbo našumą ir užtikrina pajamų didėjimą ateityje. R.Daugėlienė (2002) daro išvadą, jog tikroji žmogiškojo kapitalo vertė atsiskleidžia kuomet įgūdžiai ir žinios yra panaudojami konkrečioje veikloje.

G. S. Becker (1993) pateikia specialiojo žmogiškojo kapitalo sąvoką, kuri skirtingai nei “bendrojo žmogiškojo kapitalo” sąvoka apima žinias ir įgūdžius, įgytus tam tikroje įmonėje. Dėl įgūdžių specifiškumo bei jų riboto panaudojimo galimybės, darbo našumas labiau auga toje įmonėje, kurioje įgūdžiai buvo įgyti. Taigi pagal panaudojimo ribotumo laipsnį žmogiškąjį kapitalą galima suskirstyti į bendrąjį ir specialųjį.

C. Groth žmogiškąjį kapitalą skirsto į protinį ir fizinį žmogiškąjį kapitalą. Remiantis šiuo autoriumi, protinį žmogiškąjį kapitalą apibrėžia tokie rodikliai: labai lankstus, žiniomis pagrįstas, labai sudėtingas, lengvai transportuojamas, labai mobilus, jo kopijavimas beveik neįmanomas. Fizinis kapitalas apibrėžiamas kaip: palyginti nelankstus darbui, paremtas patirtimi, žemas sudėtingumas, palyginti stacionarus, nemobilus, lengvai kopijuojamas (Bagdonienė, 2002).

T. Schultz, kaip vienas šios teorijos kūrėjų, teigia, kad žmogiškieji išteklių vienais požymiais yra panašūs į gamtinius išteklius, kitais – į fizinį kapitalą. Pirmine forma žmogus, kaip ir gamtos išteklius, neduoda ekonominio efekto. Tik gavęs atitinkamą tam tikrų žinių kiekį, jis įgyja kapitalo kokybę. Todėl didėjant išlaidoms darbo kokybei gerinti, darbas, kaip gamybos veiksnys, pamažu virsta žmogaus kapitalu (Paukštys, Paukštienė, 2002).

Žmogiškojo kapitalo formas galima klasifikuoti pagal investicijų į žmogiškąjį kapitalą elementus. D. Bagdonienė (2002), panašiai kaip ir dauguma kitų Lietuvos bei užsienio autorių, pateikia tokias žmogiškojo kapitalo formas (fondus):

- intelektualinis (išsilavinimo) kapitalas;
- pasiruošimo gamybai kapitalas;
- sveikatos kapitalas;
- mobilumo fondas;
- ekonomiškai reikšmingos informacijos turėjimas;
- ekonominės veiklos motyvavimo fondas.

E. Paulavičienės (2002) teigimu, prie (aukščiau išvardintų) pagrindinių žmogiškojo kapitalo formų, šiuolaikinėmis sąlygomis, reiktų pridėti ir tokį aktyvą, kaip žmogaus dvasinis stabilumas, intelektinis bei informacinis mobilumas.

Žmogiškąjį kapitalą galima įvertinti atskiro individo ir grupės, bei visuomenės rodikliais. Galima išskirti tokius vertinimo lygius (Bagdonienė, 2002):

- mikro lygis – atskirų individų žmogiškojo kapitalo charakterizavimui;
- mezo lygis – stambių korporacijų žmogiškojo kapitalo charakterizavimui;
- makro lygis – visuomenės žmogiškojo kapitalo charakterizavimui.

Šiame darbe žmogiškojo kapitalo kūrimo analizė bus atliekama mikro lygyje – vienos statybinės organizacijos lygmenyje.

Anot E. Paulavičienės (2002) ir J. Bagdanavičiaus (2002) žmogiškasis kapitalas – tai ne tik įgūdžių, žinių, gabumų, kuriais disponuoja žmogus, visuma. Pirmiausia, tai sukauptų įgūdžių, žinių, gabumų atsargos. Antra, tai tokios įgūdžių, žinių ir gabumų atsargos, kurios yra tikslingai žmogaus naudojamos vienoje ar kitoje visuomeninės reprodukcijos sferoje ir skatinančios darbo našumo bei gamybos augimą. Trečia, tikslingas šių atsargų panaudojimas lemia darbininkų darbo užmokesčio (pajamų) augimą. Ketvirta, pajamų augimas stimuliuoja investicijas į sveikatą ir išsilavinimą. Tuo pagrindu kaupiamos naujų žinių, įgūdžių ir motyvacijos atsargos, kurios ateityje bus efektyviai naudojamos. Motyvacijos yra labai svarbios ir būtinos tam, kad žmogiškojo kapitalo reprodukcijos (formavimo, kaupimo, panaudojimo, papildymo, investavimo) procesas turėtų visiškai užbaigtą pavidalą.

Iškyla būtinybė aptarti ir kitą, ne mažiau svarbų žmogiškojo kapitalo komponentą - sveikatą. Nuo jos būklės dažnai priklauso tokie faktoriai, kaip darbingumas, darbo efektyvumas, konkurencingumas, sugebėjimas prisitaikyti prie besikeičiančių gyvenimo sąlygų, atsparumas stresams ir pan. (Bagdanavičius, 2002)

Sveikatos kokybę geriausiai atspindi gyvenimo trukmė. Ilgesnė gyvenimo trukmė - tai papildoma paskata įgyti daugiau išsilavinimo, vertinant jį kaip investiciją, sąlygojančią didesnes pajamas ateityje. Taip tarsi paleidžiamas valstybės vystymosi mechanizmas, sukeliantis grandininę reakciją: tėvai daugiau investuoja į savo vaikus, didesnę prasmę įgyja kvalifikacijos tobulinimas darbo vietoje ir t.t. Papildomas sveikatos kapitalas, kaip ir kitos žmogiškojo kapitalo formos, didina darbuotojų našumo tendenciją. Ilgesnė gyvenimo trukmė lemia ilgesnį darbinį periodą ir mažina “nedarbingą laiką”. Geresnė sveikata didina asmens darbo valandomis matuojamą darbo našumą (Shultz, 1998).

Aukščiau išvardintų ir panašių samprotavimų pagrindu žmogiškojo kapitalo teorijos autoriai daro tokias išvadas:

- Yra tam tikri panašumai tarp žmogiškojo ir fizinio kapitalo. Po investicijų tiek į žmogiškąjį tiek į fizinį kapitalą turi praeiti tam tikras laiko tarpas, kol bus gaunama nauda. Ir tik po tam tikro laiko didėja individo produktyvumas (Seniūnaitė, 2002);
- Dėl geroko padidėjimo investicijų į žmogų, iš pagrindų pasikeitė darbo užmokesčio struktūra, kurios didesnė dalis dabar yra žmogiškojo kapitalo, o ne darbo produktas (Bagdanavičius, 2002);
- Kiek investicijos į žmogiškąjį kapitalą aplenkia įdėjimus į fizinį kapitalą, tiek šis nustumiamas į antrą eilę. Taip pat pastebimas investicijų vienodėjimas į individus, atstovaujančius atskiriems visuomenės sluoksniams. O tai yra pagrindinis pajamų paskirstymo nelygybės sumažinimo veiksnys (Bagdanavičius, 2002).

Žmogiškojo kapitalo teorijos priešininkai pateikia daugybę argumentų ir priežasčių, dėl kurių jie laiko nepagrįstu daiktinio ir žmogiškojo kapitalo sutapatinimą. Jų požiūriu, žmogiškajame kapitale sunku išskirti dalis, kurios turi investicinį arba vartotojišką pobūdį. Žmogiškojo kapitalo teorijos priešininkų nuomone, idėjimai į fizinį kapitalą, sąlygojami vieno faktoriaus - pelno gavimo ir pasisavinimo, o investicijos į žmogų priklauso ne tik nuo ekonominių, bet ir socialinių, kultūrinių ir kitokių veiksnių (Bagdanavičius, 2005). J.Hartog, nagrinėdamas žmogiškojo kapitalo reikšmę, akcentuoja, kad sudėtinga pastarąjį įvertinti, išmatuoti bei nustatyti nominalią jo vertę. To priežastis, autoriaus manymu, gali būti paaiškinama remiantis žmogiškojo kapitalo kaip „paslaptingojo portfelio modeliu“: žmonės žino arba dažniausiai bent jau numano portfelio turinio kainą (pvz., mokestis už studijas) bei konkretų rezultatą (atlygį) (pvz., didesnis atlyginimas, socialinės padėties užtikrinimas), tačiau sudėtinga įvardinti konkretaus portfelio turinį. Kitaip tariant, individai tiksliai nežino, kokia konkrečiai veikla, kurios metu įgyjamos naujos žinios bei įgūdžiai, daro jį ekonomiškai vertingesniu, tinkamesniu šiuolaikinėje darbo rinkoje bei visuomenėje (Daugėlienė, 2002).

Apibendrinant žmogiškojo kapitalo sampratą, būtina atsižvelgti į šiuos ypatumus (Bagdanavičius, 2002):

- Šiuolaikinėmis sąlygomis žmogiškasis kapitalas yra svarbiausia visuomenės vertybė ir pagrindinis ekonominio augimo veiksnys.
- Žmogiškojo kapitalo formavimas reikalauja ženklų išlaidų.
- Žmogiškasis kapitalas gali būti kaupiamas įgūdžių ir sugebėjimų forma.
- Žmogiškasis kapitalas gali fiziškai susidėvėti, ekonomiškai keisti savo vertę ir amortizuotis.
- Investicijos į žmogiškąjį kapitalą garantuoja jo turėtojui ateityje didesnių pajamų gavimą.
- Investicijos į žmogiškąjį kapitalą duoda didelį ekonominį ir socialinį efektą
- Investicinis žmogiškojo kapitalo periodas ženkliai ilgesnis negu fizinio. Jei pastarojo periodas sudaro nuo 1 iki 5 metų, tai tokios investicijų į žmogų formos, kaip išsilavinimas, investicinis periodas gali siekti 12 – 20 ir daugiau metų.
- Žmogiškasis kapitalas skiriasi nuo fizinio kapitalo likvidumo laipsniu.
- Žmogiškasis kapitalas neatskiriamas nuo žmogaus asmenybės.
- Nepriklausomai nuo formavimo šaltinių (valstybinių, privačių ir kitų), žmogiškojo kapitalo panaudojimas ir tiesioginių pajamų gavimas yra kontroliuojami paties žmogaus.

Reikia pažymėti, kad žmogiškojo kapitalo (sukaupto mokslinio – lavinamojo potencialo) nusidėvėjimas ir amortizacija vyksta kitaip negu materialinių daiktinių resursų. Pirmaisiais

žmogiškojo kapitalo funkcionavimo metais dėl fizinio darbuotojų brendimo ir gamybinės patirties, jo žinios ir įgūdžiai ne tik nemažėja, o, priešingai, auga. Didėja ir intelektualinis kapitalas.

Pereinant prie naujo tipo ekonomikos, veikiant pasikeitusioms verslo sąlygoms, žiūrint iš industrinės perspektyvos, žmonės yra kaštų nešėjai, geriausiu atveju „ištekliai“, o žvelgiant iš žinių perspektyvos, jie laikomi pajamų kūrėjais. Žmogiškojo kapitalo esmė yra ta, kad tai organizacijos turimi ištekliai, susiję su žmonėmis, t.y. su jų turimomis žiniomis, įgūdžiais, patirtimi ir pan. (Paulavičienė, 2002).

Žmogiškojo kapitalo formavimas pareikalauja iš žmogaus ir visos visuomenės žymių investicijų, o investiciniai periodai dažnai ilgalaikiai. Tačiau pripažįstama, kad idėjomis į žmogiškąjį kapitalą garantuoja ir ilgalaikį ekonominį bei socialinį efektą.

1.2 Investicijų į žmogiškąjį kapitalą formos ir jų ypatumai statybos sektoriuje

Žmogus be specialaus paruošimo, neturėdamas reikalingų įgūdžių, žinių ar išsilavinimo, kaip ir kiti gamtos ištekliai, neteikia jokio ekonominio efekto. Bet po tam tikro parengimo formuojasi žmogiškasis kapitalas, sugebantis duoti pajamas ir pelną. Todėl žmogiškojo kapitalo kūrimas yra jo analizės išeities taškas. Kiekvienam individui būdingi skirtingi žmogiškojo kapitalo formavimo procesai, kurie priklauso nuo individualių sugebėjimų. Tokie pat idėjomis į žmogų skirtingiems individams gali duoti skirtingus žmogiškojo kapitalo dydžius. Nes dažnai bendrasis žmogiškasis kapitalas yra nulemtas genų, tačiau tvirtinama, jog aplinkos veiksniai taip pat turi įtakos žmogaus intelektui ir gebėjimams (Schneider, Jones, 2006).

Žmogiškieji ištekliai gali būti išmatuoti kiekybiškai ir kokybiškai. Žmonių skaičius, išdirbtų valandų skaičius yra kiekybinės charakteristikos. Kokybinės charakteristikos – tai meistriškumas, žinios ir ypatybės, kurios daro įtaką žmogaus sugebėjimams ir lemia darbo našumo augimą. Išlaidos, skirtos šių sugebėjimų lygio kėlimui, tuo pačiu didinančios žmogaus darbo našumą, vadinamos investicijomis į žmogų. Visos išlaidų rūšys, kurios gali būti įvertintos pinigine ar kitokia forma, o taip pat lemiančios ateityje žmogaus darbo užmokesčio (pajamų) augimą, vertinamos kaip investicijos į žmogiškąjį kapitalą (Bagdanavičius, 2002).

K. Makkonelis ir S. Briusas pateikia toki apibrėžimą: „Investicijos į žmogiškąjį kapitalą – tai bet koks veiksmas, kuris didina darbuotojų kvalifikaciją ir sugebėjimus, tuo pačiu jų darbo našumą. Išlaidas, susijusias su kieno nors našumo augimu, galima traktuoti kaip investicijas, nes einamosios išlaidos daromos siekiant kompensuoti didėjančių pajamų srautą ateityje“ (Bagdanavičius, 2002).

Pagal I. Mačerinskienę (Mačerinskienė, Viržintaitė, 2003), daugelis autorių investicijas į žmogiškąjį kapitalą struktūrizuoja panašiai. Investicijoms į žmogiškąjį kapitalą paprastai priskiriamos išlaidos:

- sveikatos palaikymui;
- bendro ir specialaus išsilavinimo įgijimui;
- mokymuisi neatsitraukiant nuo gamybos;
- mobilumui;
- vaikų lavinimui;
- ekonomiškai reikšmingos informacijos paieškai apie kainas ir darbo užmokestį.

Investicijos į žmogiškąjį kapitalą turi eilę ypatumų, palyginus su kitomis investicijomis. Pirmiausia, investicijos priklauso nuo žmogaus darbingo periodo bei gyvenimo trukmės. Kokybiškos ir ilgalaikės investicijos duoda aukštą, ilgai trunkantį efektą. Antra, žmogiškasis kapitalas ne tik sensta fiziškai ir moraliai, bet ir kaupiasi bei didėja. Žmogiškasis kapitalas kaupiamas iki atitinkamos viršutinės darbinės veiklos ribos (aktyvaus darbingo amžiaus), o po to ryškiai mažėja. Investicijos į žmogų sąlygojamos istorinių, nacionalinių, kultūrinių ypatybių bei tradicijų. Investicijos į žmogiškąjį kapitalą, lyginant su investicijomis į kitas kapitalo formas, efektyvesnės tiek kiekvieno žmogaus, tiek visuomenės požiūriu (Paulavičienė, 2002).

Investuoti į žmogiškąjį kapitalą gali valstybė, nevalstybiniai visuomeniniai fondai ir organizacijos, regionai, atskiros įmonės, namų ūkiai (individai), tarptautiniai fondai ir organizacijos, o taip pat mokymo įstaigos (Bagdanavičius, 2002).

A. Šileika (Šileika, Tamašauskienė, 2003) pabrėžia principinį skirtumą tarp investicijų į žmogų nuo indėlių į banką. Lėšos, įdėtos į banką, atneša naudą tol, kol tų lėšų nepasiima iš banko. Lėšos, išleistos žmogui, jo kūrybiniam potencialui didinti, jo vidinei kultūrai tobulinti, atneša daugkartinę naudą ir pajamas visam gyvenimui.

Įvairūs žmogiškojo kapitalo tyrėjai pripažįsta, kad vienos svarbiausių investicijų – tai investicijos į sveikatą. Gera sveikata sąlygoja ilgesnę gyvenimo trukmę, mažesnę mirtingumą, ilgina vadinamąjį sveiką laiką, kuris panaudojamas, darbui, laisvalaikiui ir vartojimui. Gyvenimo trukmės pailgėjimas įgalina žmones ilgesnį laiko periodą dalyvauti gamybinėje veikloje, didinti investicijas išsilavinimui, ko pasekoje didėja jo darbo našumas. Kiekvieno žmogaus sveikatos būklę galima traktuoti kaip jo kapitalą, dalis kurio yra įgimta, paveldima, o kita dalis – gauta, kaip paties žmogaus ir visuomenės rezultatas. Žmogaus sveikata 10 procentų priklauso nuo sveikatos apsaugos sistemos, 20 proc.- nuo ekologinių sąlygų, 20 proc. sveikatos būklė genetiškai paveldima ir net 50 procentų priklauso nuo svarbiausiojo faktoriaus, kuris lemia žmogaus sveikatą, yra gyvenimo būdas ir visi kiti faktoriai tiesiogiai susiję su gyvenimo būdu (Bagdonienė, Stancikas, 2003).

Su darbu susijusios sveikatos tikrinimas gali apimti visuotinius sveikatos patikrinimus, konsultacijas, rekomendacijas, specifinius sveikatos būklės patikrinimus (pvz., elektrokardiogramos, kraujo tyrimai). Visa eilė autorių prevencinius sveikatos tyrimus nurodo kaip patį svarbiausią veiksnių mažinant su darbu susijusios sveikatos riziką. Tam tikros pagrindinės sveikatos priežiūros paslaugos (pvz., reguliarūs sveikatos patikrinimai, pirmosios pagalbos suteikimas) turėtų būti prieinamos visiems darbininkams. Ypatingai, kai atliekamo darbo pobūdis gali sukelti specifinius tam darbui sveikatos sutrikimus (Rutkauskas, 2002).

Kitos rūšies investicijos – investavimas į mokymą apima vaikų auklėjimą bei mokymą šeimoje, ikimokyklinį ugdymą, bendrąjį vidurinį išsilavinimą, profesinį ir aukštąjį mokslą bei pastovų visą gyvenimą trunkantį žinių kaupimą, kvalifikacijos kėlimą (Bagdavičius, 2002). L.Seniūnaitės (2002) teigimu, mokslininkai žmogiškojo kapitalo teoriją vysto dviem kryptimis: išsilavinimo įtaka žmogiškojo kapitalo kokybei ir išsilavinimo įtaka darbuotojo adaptacijai darbo rinkoje.

Remiantis J. Bagdavičiumi (2002), bendrasis ir specialus išsilavinimas didina žmonių žinias ir gerina jų kokybę, tuo pačiu padidindamas žmogiškojo kapitalo apimtį ir kokybę. O investavimas į aukštąjį išsilavinimą lemia aukštai kvalifikuotų specialistų formavimą. Pastarųjų našus darbas yra svarbiausias ekonominio augimo veiksnys.

Anot A. Šileikos (Šileika, Tamašauskienė, 2003), svarbus motyvas individams investuoti į išsimokslinimą yra tas, kad įgytos žinios ir gebėjimai padidina jų darbo našumą, vadinasi, ir galimą darbo užmokestį, įgyto išsilavinimo dėka sumažėja nedarbo rizika. Netiesioginė išsimokslinimo nauda yra ta, kad žmogus turi didesnę galimybę įsidarbinti prestižiniame darbe, dirbti patrauklesnį, įdomesnį, perspektyvesnį darbą, geriau prisitaikyti prie pokyčių, pasireiškiančių dėl mokslinės–techninės revoliucijos.

Įgijus tam tikrą išsilavinimo lygį, padidėja žmogiškojo kapitalo vertė ir mobilumas darbo rinkoje. Mobilumas yra taip pat svarbus gyventojų kokybės požymis, nes greitas jų sugebėjimas prisitaikyti prie besikeičiančių sąlygų yra svarbus visuomenės vystymosi veiksnys. Gyventojų mobilumas šia prasme turėtų būti suprantamas pačia plačiaja prasme, nuo jų pasiruošimo persikvalifikuoti, sugebėjimo įgyti antrinę (gretutinę) profesiją iki darbovietės geografinės vietos pakeitimo (Bagdonienė, Stancikas, 2003). Išlaidos, skirtos gyventojų mobilumui ir ekonomiškai svarbios informacijos paieškai, lemia darbo jėgos persikėlimą į rajonus bei sritis, kur darbas yra geriau apmokamas, t.y. ten, kur žmogiškasis kapitalas našesnis ir jo paslaugų kaina yra aukštesnė (Bagdavičius, 2002).

Darbas konkrečioje įmonėje yra tiesiogiai susijęs su nuolatiniu tobulėjimu bei mokymusi. Todėl išsimokslinimas žmogiškojo kapitalo vertę įtakoja per darbo rinką, tai yra tęstinį mokymąsi darbo metu (Seniūnaitė, 2002). Ypatingą dėmesį reikia skirti mokymui tiesiogiai gamyboje. Tai

viena iš svarbiausių investicijų į žmogiškąjį kapitalą visose pasaulio šalyse. O. Nordhous teigimu, bet kuriame mokymo projekte iki 80% žinių tenka savarankiškam mokymuisi (Bagdanavičius, 2002).

T.O.Davenport (1999) pažymi, kad daugiau nei 70 proc. įvairaus dydžio organizacijų pripažįsta žmogiškojo kapitalo kūrimą ir nuolat organizuoja savo darbuotojams mokymus tiek darbo vietoje, tiek mokymo įstaigose. Remdamasis atliktais tyrimais, autorius daro išvadą, kad darbuotojo lankstumas ir ilgalaikis darbingumas labiau priklauso nuo sugebėjimo mokytis darbo vietoje nei mokymosi įstaigose. Tobulėjimas darbo vietoje turi tam tikrų privalumų:

- Darbuotojas mokosi tai, kas jam aktualu tam tikru metu ir ką jis labiausiai norėtų išmokti, t.y. mokymuisi skirtos pastangos yra kryptingos ir nukreiptos į tiesioginius darbuotojo poreikius.
- Mokymasis darbo vietoje apima vis naujesnės informacijos surinkimą apie tam tikro darbo pobūdį ar specifiką ir šioje srityje žengia žingsniu pirmiau nei mokymasis mokslo įstaigoje. Mokymosi mokslo įstaigoje metu pateikiama medžiaga kai kuriems gali būti pasenusi, nebeaktuali, kitiems - pernelyg sudėtinga.
- Darbuotojai, besimokantys darbo vietoje, gali pritaikyti tai, ką išmoko tuojau pat.

Įmonės suinteresuotos darbuotojų kvalifikacijos kėlimu dėl tiesioginių ekonominių interesų. Įmonės pagrįstai mano, kad pelninga didinti jų darbuotojų žmogiškąjį kapitalą, nes toks didinimas didina ir gamybos apimtis. Įmonės, siekiančios maksimizuoti pelną, apmoko personalą tol, kol ribinis pelnas, gautas nuo apmokymų, nebus lygus apmokymo išlaidoms. Jeigu ribinis pelnas nuo apmokymų didina ribines išlaidas, tada didinamos apmokymų apimtys. Įmonės, kurios daug lėšų skiria darbuotojų kvalifikacijos kėlimui, naudojami tokio principu: darbuotojo ribinio našumo augimas po kvalifikacijos kėlimo turi būti didesnis už jų ribinę algą, bet pastaroji turi viršyti pajamas, kurias jis galėtų gauti kitoje įmonėje (Bagdanavičius, 2002).

G.S.Becker (1993) teigimu, darbuotojai padidina darbo našumą, įgydami naujų įgūdžių bei tobulindami jau turimus tiesiogiai darbo vietoje. Autoriaus manymu, būsimas našumas gali būti padidintas tik darant tam tikras išlaidas. Šias išlaidas sudaro: besimokančiojo sugaištas laikas ir pastangos, apmokančiojo kaštai bei mokymosi metu sunaudojamos medžiagos. Visa tai laikoma kaštais, nes galėtų būti sunaudojami einamajai gamybai, užuot sunaudojami siekiant darbo našumo ateityje.

Pagal L.Seniūnaite (2002), įmonių vadovai turi daug dėmesio skirti žmonių ugdymui, skatinti darbuotojus efektyviai panaudoti reikalingą informaciją, žinias, įgūdžius ir požiūrius, reikalauti visus darbus atlikti siekiant aukščiausios kokybės ir už gerai atliktą darbą tinkamai atlyginti. Organizacijų inicijuotas mokymas, žinios bei technologinė konkurencija yra augimą paaiškinantys elementai. Sunkiai išmatuojamas organizacijų investavimas į darbuotojų žinias bei kompetencijos

kėlimą, pasireiškia aiškia nauda tiek organizacijai, tiek bendram produktyvumo veiksnių pasikeitimui makroekonominiame lygmenyje.

Įmonės pasirengimas imtis specialaus darbuotojų paruošimo susijęs ir su kadru kaita. Įmonė patiria nuostolius atsistatydinus jau apmokytam darbuotojui, nes ji nebegali rasti kito tokio pat našaus. Lygiai taip pat, darbuotojas, apmokėjęs specialaus pasiruošimo išlaidas, patirs nuostolius, jei įmonė jį atleis, nes jis nebegalės rasti patrauklaus darbo kitur. Įmonių investicijų į darbo vietą nauda tuo didesne, kuo mažiau bendras šių įdėjimų poveikis ir kuo ilgesnis yra darbo kontraktų laikas. Ir atvirkščiai, jų nauda tuo mažesnė, kuo trumpesnis darbo kontraktų laikas (Bagdanavičius, 2002).

Daugelis įmonių investuoja į darbuotojų žmogiškąjį kapitalą ne tik dėl kadru kaitos. J.Fitzenz (2000) teigia, kad darbo rinkoje trūksta talentingų, išsilavinusių bei reikalingą kvalifikaciją turinčių darbuotojų. Investavimo į žmogiškąjį kapitalą poreikį sąlygoja ir konkurencinių pranašumų kitimas. Žinios ir jų valdymas tampa vienu iš pagrindinių konkurencijos „ginklų“ (Seniūnaitė, 2002). Būtina tęsti investavimą į nuolatinį organizacijos mokymąsi ir plėsti strategijas, norint tapti lyderiais rinkoje, nes kompetencijas, sukurtas organizacijoje, konkurentams imituoti sunku (Paulavičienė, 2002).

J. Bagdanavičius (2002) apibrėžia žmogiškojo kapitalo formavimo principus gamybos struktūrų lygyje:

- gamyba ir žmogiškojo kapitalo kaupimas įmonėje vyksta dėl bendrojo ir specialaus ruošimo tiesiog darbo vietoje, investavimo į fizinę būseną ir emocinę elgseną;
- jei pajamos dėl investicijų į žmonių paruošimą ir apmokymą viršija rinkos pelno normą, įmonė bus suinteresuota tokiomis investicijomis, kurias ji gali nagrinėti kaip investicijas į vieną iš bendrojo gamybinio kapitalo elementų;
- pirmiausia apmokymas padidina ribinį darbo produktą. Jei įmonė gali pasisavinti dalį ar visą šio produkto padidėjimą, tai organizuodama apmokymus ji gali gauti pelną. Jei egzistuoja papildoma nauda, priklausanti nuo fizinio ir žmogiškojo kapitalo santykio, tai pastarojo augimas gali lemti pelno iš fizinio kapitalo augimą.

E.R.Stanciko (2001) teigimu, mokymasis ir tobulėjimas pagerina darbuotojų sugebėjimus ir jų įsipareigojimą organizacijai, o tai labai svarbu norint gaminti aukštos kokybės prekes ir teikti paslaugas. Darbuotojų gebėjimai turi būti ugdomi adekvačiai organizacijos tikslams, kiek įmanoma plačiau atskleidžiant dirbančiųjų sugebėjimus ir potencialias galimybes, panaudojant tam maksimalias galimas investicijas.

Šiame darbe siekiama išanalizuoti *statybinės organizacijos investicijas* į darbuotojų žmogiškąjį kapitalą. Statybinės įmonės investicijų į žmogų formos analogiškos aukščiau minėtoms

formoms: mokymasis mokslo įstaigose ir neatsitraukiant nuo gamybos, sveikatos palaikymas, mobilumas.

Statybinės organizacijos gali investuoti į savo personalo sveikatos gerinimą organizuodamos medicininius patikrinimus, siūlydamos nemokamą gydymą ir atsisakydamos veiklos, susijusios su didele traumų gavimo rizika ir nelaimingais atsitikimais.

Nagrinėjamo sektoriaus įmonės suinteresuotos darbuotojų mokymu dėl tiesioginių ekonominių interesų – dėl didesnio darbo našumo, dėl geresnio produkto sukūrimo, dėl siekio didinti statybų apimtį ir užimti didesnę rinkos dalį. Vienas patraukliausių darbuotojų tobulinimo būdų – tai mokymas, dirbančiųjų neatitraukiant nuo gamybos. Statybininkų mokymo metu būtinas naujai įgyjamų įgūdžių praktinis taikymas, kurį sudėtinga atlikti mokymo įstaigoje. Statybos ekspertų teigimu, organizacija, siekianti neatsilikti nuo rinkos pokyčių ir vartotojų poreikių, privalo statybos procese taikyti naujausias technologijas, nuolat apsirūpinti technologiškai naujais įrankiais, įrengimais, mašinomis, medžiagomis, kas sąlygoja sistemingų mokymų būtinybę tiesiogiai darbo vietoje.

Dėl pakankami didelės darbo pasiūlos statybos sektoriuje, šios šakos darbuotojams būdingas mobilumas tiek sektoriaus, tiek įmonės viduje. Statybos sektoriaus mastu dirbantieji juda dėl siekio pakeisti darbo pobūdį, pareigas ar tikslu gauti didesnes darbinės pajamas. Tačiau siauresne prasme, darbuotojai gali būti mobilūs ir įmonės viduje: dėl įgytos gretutinės profesijos ar persikvalifikavimo, dirbantieji gali judėti įveikdami organizacijos hierarchiją tiek horizontaliai, tiek vertikalčiai, dėl didesnių darbinių pajamų ar pareigų keitimo, judėti organizacijos viduje, keičiant geografinę vietovę. Pirmuoju atveju investavimas į mobilumą inicijuojamas paties žmogaus, antruoju gali būti inicijuotas tiek paties darbuotojo, tiek organizacijos.

Organizacijoms būdingas pragmatinis požiūris: investuojama į žmogiškąjį kapitalo tik tol, kol tos investicijos atneša grynąsias pajamas (Paulavičienė, 2002). Investuodamos į savo darbuotojus įmonės siekia pakelti darbo našumą, sumažinti darbo laiko nuostolius ir tuo pačiu užtikrinti savo konkurencingumą. Svarbus motyvas patiems individams investuoti į išsimokslinimą ir įgūdžių tobulinimą tas, kad žinios ir gebėjimai didina ne tik jų kvalifikaciją, bet ir galimą darbo užmokestį.

1.3. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą grąža įmonei ir darbuotojams

Investavimas į žmogiškąjį kapitalą yra žmonių tapimas sveikesniais, geriau išsilavinusiais, naudingesniais, o taip pat geriau pasiruošusiais darbiui. Tobulėjant visuomenei, auga ir ekonomika, todėl privalu įvertinti žmogiškojo kapitalo poveikį ekonomikos augimui ir sudaryti palankias

investavimo į žmogiškąjį kapitalą sąlygas, kadangi pastarasis reiškinytis yra pagrindinė ekonomikos augimo ir šalies ūkio vystymosi sąlyga (Seniūnaitė, 2002).

Nagrinėjant žmogiškojo kapitalo teoriją akivaizdu, kad investuojant į žmogų visų pirma įvyksta kokybiniai pokyčiai. Kuo didesnę išsilavinimą gauna žmogus, kuo aukštesnės kvalifikacijos yra jo profesinis pasirengimas, tuo lengviau jis prisitaiko prie šiuolaikinės gamybos reikalavimų, besikeičiančios darbo rinkos poreikių. Nuo žmogaus sveikatos būklės priklauso tokie faktoriai, kaip darbingumas, darbo efektyvumas, konkurencingumas, sugebėjimas prisitaikyti prie besikeičiančių gyvenimo sąlygų, atsparumas stresams ir pan. Sveikatos kapitalo teikiamos paslaugos susideda iš „nesirgimo laiko“, kuris panaudojamas darbui, vartojimui ir laisvalaikiui. Išlaidos, skirtos migracijai ir ekonomiškai svarbios informacijos paieškai, lemia darbo jėgos persikėlimą į rajonus bei sritis, kur darbas yra geriau apmokamas, t.y. ten, kur žmogiškasis kapitalas našesnis ir jo paslaugų kaina yra aukštesnė (Bagdanavičius, 2002).

Kaip matome iš investicijų į žmogiškąjį kapitalą teorijos analizės, įmonės investuoja į darbuotojų mokymus, sveikatos palaikymą ir mobilumą. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą grąža organizacijoje gali pasireikšti dviem formomis: grąža darbuotojui ir pačiai įmonei.

A.Šileikos (1999) teigimu, darbuotojo investicijos į savo intelektualio potencialo ugdymą bei palaikymą yra didelės ir ilgalaikės, nekalbant apie jo laisvalaikio sąnaudas bei papildomą psichologinę įtampą. Todėl jos neabejotinai turi būti paremtos ekonominiu interesu. Vadinasi, darbo užmokestis turi atlikti skatinamąją funkciją. Atstatomoji darbo užmokesčio funkcija sąlygoja, kad būtų kompensuotos ne tik tiesioginės specialisto (ir jo šeimos) išlaidos, susijusios su kvalifikacijos įgijimu, bet ir netiesioginės, t.y. mokymosi laikotarpiu prarastos (negautos) pajamos. Darbo užmokestis atlieka ir kitas: atstatomąją, socialinę, kompensacinę – funkcijas. Kaip tik šios darbo užmokesčio funkcijos atskleidžia giluminius darbo užmokesčio formavimosi dėsningumus.

Siekiant išanalizuoti investicijų į žmogiškąjį kapitalą grąžą darbuotojui, būtina išnagrinėti investicijų poveikį darbo užmokesčio kitimui. Tuo tikslu privalu paminėti gamybiniame sektoriuje naudojamas darbo užmokesčio apskaičiavimo formas ir atlikti darbo užmokesčio priklausomybės nuo investicijų į žmogiškąjį kapitalą dydžio teorijų analizę.

R.Grinevičius (Grinevičius, Aukščiūnas, 2007) leidinyje „Statybos išteklių ekonomika“ pateikia tokias darbo užmokesčio formas:

- Vienetinė darbo užmokesčio forma – tai pagrindinė labiausiai paplitusi forma, pagal kurią statybos darbininkų darbo užmokestis priklauso nuo atlikto darbo kiekio;
- Laikinė darbo užmokesčio forma – tai antroji iš dažniausiai naudojamų darbo užmokesčio formų, pagal kurią darbininkų darbo užmokestis priklauso nuo dirbto laiko kiekio ir kvalifikacijos;

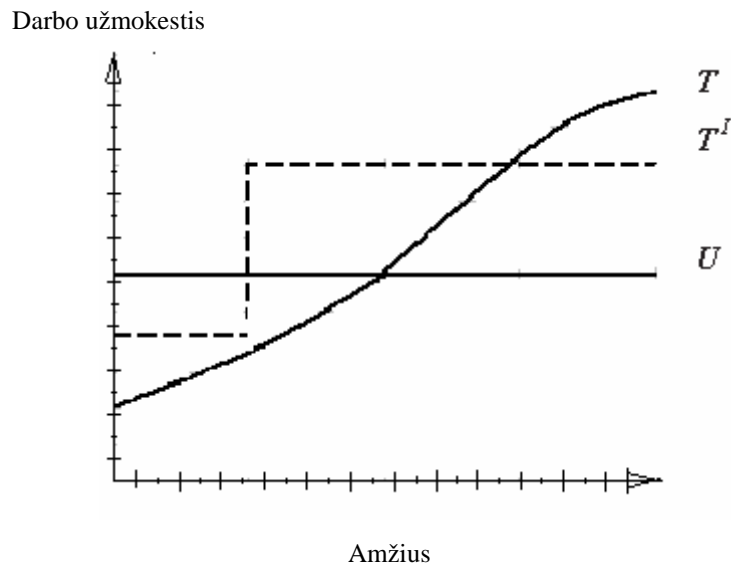
- Tarifinė kategorija – tai darbininko kvalifikacijos ir jo sugebėjimo atlikti tam tikro sudėtingumo darbą rodiklis. Tarifinė kategorija lemia darbininko darbo apmokėjimo dydį.

Laikinė darbo užmokesčio forma statybos sektoriuje darbuotojų skatinimo našiau dirbti atžvilgiu - neefektyvi. P.Vanago (Sakalas, Vanagas, Martinkus, 2000) teigimu, būtent vienetinė darbo užmokesčio forma taikoma: 1) kai darbo apimtis matuojama kiekybiniais rodikliais, kurie tinkamai rodo darbininkų darbo laiko sąnaudas; 2) kai atlikto darbo kiekio pakitimas yra tik darbininkų veiklos rezultatas; 3) kai sudarytos sąlygos didinti darbo našumą, nebloginant jo kokybės.

Taigi vienas iš būdų sudaryti sąlygas didinti darbo našumą, kelti darbuotojų kvalifikaciją ir nuo to priklausantį darbo užmokestį – tai investuoti į darbuotojų mokymą, įgūdžių tobulinimą. Žmogiškojo kapitalo teorijos autoriai pateikia skirtingas investicijų į darbuotojų žmogiškąjį kapitalą ir jų įtaką darbo užmokesčio kitimui traktuotes.

Pagal G.S.Becker teoriją, įmonės nedalyvauja darbuotojų bendrojo paruošimo apmokymuose, jos investuoja tik į specialųjį ruošimą. Autorius teigia, kad darbuotojai suinteresuoti investuoti į mokymus, nes būtent jie gauna didžiausią naudą iš padidėjusio darbo našumo ir, kad mokymų metu jie sutinka gauti mažesnę darbo užmokestį nei iš tikro tuo metu uždirbo (Fleischhauer, 2007). G.S.Becker (1993) pabrėžia, kad apmokymas įmonėje veikia darbo užmokesčio ir amžiaus ryšius. Neapmokyti asmenys gauna nuolatinį darbo užmokestį (ką rodo horizontali linija U (žr. 1 pav.), neatsižvelgiant į jų amžių. Apmokomi asmenys gaus žemesnį užmokestį apmokymo laikotarpiu, aukštesnį užmokestį - vyresniame amžiuje dėl sukauptų įgūdžių gražos (ką rodo linija T^I). Skirtumas bus tuo didesnis, kuo didesnės bus investicijos ir jų greitesnis atsipirkimas. Kreivė T rodo situaciją: kuo didesni įdėjimai į mokymą, tuo didesnė graža darbo užmokesčio pavidalu ateityje. Pažymima, jog darbo užmokesčio prieaugis jaunesniame amžiuje yra didesnis negu senyvame amžiuje.

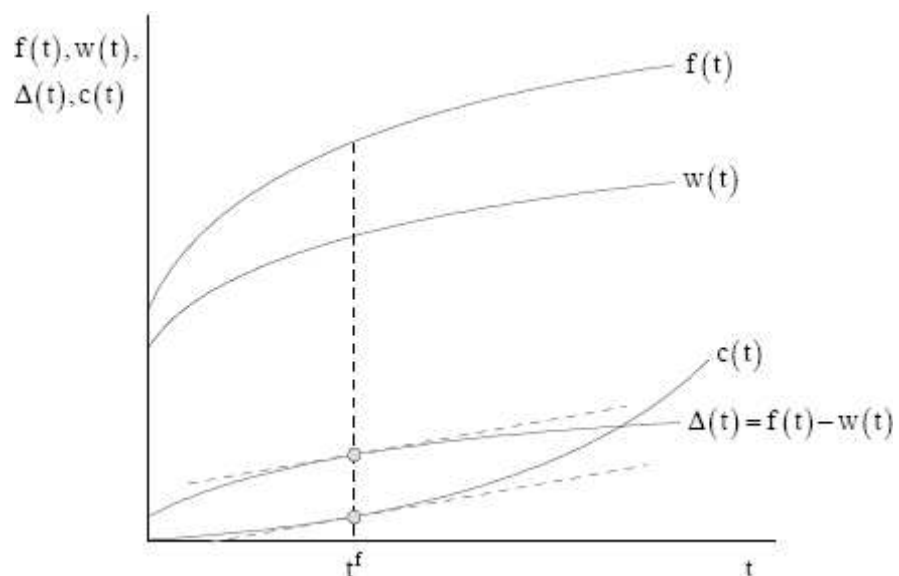
Kiti žmogiškojo kapitalo teorijos autoriai teigia, kad įmonės investuoja ne tik į specialųjį, bet ir į bendrąjį savo darbuotojų ruošimą. D.Acemoglu ir J.S.Pische išvystė įmonių investavo į bendrąjį darbuotojų ruošimą modelį. Šis modelis atspindi du skirtingus laikotarpius: mokymosi laikotarpis, kai darbuotojų našumas lygus nuliui ir jiems organizuojami bendrojo ruošimo mokymai t , patiriant kaštus $c(t)$, ir antrasis laikotarpis, kai darbuotojų našumas $f(t)$ bei darbo užmokestis $w(t)$ palaipsniui didėja (žr. 2 pav.). Autoriai nustatė, kad tuomet, kai darbo rinkoje yra konkurencija, įmonės nelinkusios investuoti į bendrąjį darbuotojų paruošimą, o patys dirbantieji investuoja tol, kol ribinės pajamos iš investicijų lygios ribiniams kaštams. Jei darbo rinka nekonkurencinga, darbuotojui mokamas darbo užmokestis mažesnis už ribinį produktą, o įmonė investuodama į mokymus, siekia pasisavinti dalį darbo rinkos rentos, kuri įvairuoja priklausomai nuo apmokymų



1 pav. Darbo užmokesčio priklausomybė nuo darbuotojo amžiaus

Šaltinis: Becker, G. S. (1993). Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. Chicago and London: The University of Chicago Press.

kiekio. Patvirtindami pastarąjį teiginį, D.Acemoglu ir J.S.Pische pateikia matematinę išraišką: $f(t) = w(t) + \Delta(t)$. Taigi darbo užmokesčio funkcija prie tam tikro kiekio apmokymų didėja lėčiau nei darbo našumas, kas reiškia, jog įmonės pelnas lygus našumo ir darbo užmokesčio teigiamam skirtumui $\Delta(t)$. Iš viso to seka, kad įmonės linkusios turėti aukštesnės kvalifikacijos darbuotojus, bei investuoja į bendrąjį paruošimą tol, kol patenkinama sąlyga $\Delta'(t^f) = c'(t^f)$ (žr. 2 pav.). (Fleischhauer, 2007).



2 pav. Investicijų į darbuotojų mokymus, darbo užmokesčio kitimo ir įmonės gaunamos naudos sąryšis

Šaltinis: Fleischhauer, K. J. (2007). A Review of Human Capital Theory: Microeconomics. Discussion Paper No. 2007-01. Universitat St.Gallen: Department of Economics.

R.Topel (1990) remdamasis skaičiavimais teigia, kad darbo stažas ir darbo užmokestis susieti stipria koreliacija: po dešimties metų darbo stažo tipinio darbininko atlyginimas padidėja 25 proc. Ir jei žmogiškasis kapitalas kaupiamas tam tikroje specifinėje gamyboje ar sektoriuje, tuomet didėjant darbuotojų darbo stažui, bus gaunama dar didesnė grąža iš mokymų nei įprastinėje veikloje. Autorius nustatė, kad žymiai didesnius kaštus, keisdami darbovietę, patiria darbuotojai, kurie buvusioje darbovietėje turėjo didesnę darbo stažą, tačiau po pakankamai trumpo laikotarpio jiems pavyksta kompensuoti netekimus dėl prarastos algos pirminėje darbovietėje. M.A.Loewenstein ir J.R.Spletzer apskaičiavo, kad bendrasis paruošimas labiau padidina būsimą darbo užmokestį tų darbuotojų, kurie pakeičia darbo vietą, palikdami įmonę, kurioje buvo apmokėti. Šis apibendrinimas išplaukia iš to, kad dirbantieji ir darbdaviai dalinasi grąža gauta iš bendrojo darbuotojų ruošimo įmonėje (Fleischhauer, 2007).

P.Sullivan (2006) tyrė profesinių įgūdžių, patyrimo tam tikroje šakoje ir bendrosios darbo patirties įtaką darbo užmokesčiui. Darbuotojai paprastai didina meistriškumą, kuris yra svarbus tiek tam tikrai profesijai, tiek tam tikram sektoriui, nors iš tikrųjų įmonei reikalingi darbuotojų specialūs gebėjimai karjeros eigoje labai nežymiai įtakoja jų darbo užmokesčio augimą. Autorius pabrėžia, kad žmogiškojo kapitalo kaupimo procese pasireiškia tokia savybė, jog profesinių įgūdžių, patyrimo šakoje ir bendrųjų darbo įgūdžių dydžiai įvairuoja priklausomai nuo veiklos pobūdžio, t.y. vienodas sukaupto žmogiškojo kapitalo dydis, turi skirtingą poveikį darbo užmokesčio augimui užsiimant skirtinga veikla. Kai kurių profesijų žmonių įgūdžiai yra svarbūs tik tam tikros profesijos žmonėms, kitų gebėjimai domina tik tam tikros šakos atstovus, ir įgūdžiai, kurie reikšmingi tam tikrai šakai ir profesijai, kartu paėmus (aukšto lygio specialistai). Tačiau, pavyzdžiui, pardavimų ar aptarnavimo srityse, lemiamą įtaką darbo užmokesčio kilimui turi bendrųjų darbo įgūdžių didėjimas.

Remdamasis įvairių žmogiškojo kapitalo teorijos autorių darbais, J.Bagdanavičius (2002) pateikia tokias išvadas:

- įmonės elgsis kaip racionalūs investitoriai, todėl darbuotojams, turintiems bendrą paruošimą, mokės tokį darbo užmokestį, kokį jie galėtų gauti bet kur kitur, o turinčiųjų specialų pasiruošimą alga bus didesnė, negu kitose vietose;
- bendras pasiruošimas didina darbo užmokestį, kurį darbuotojas gali gauti visur ir tuo jis skiriasi nuo specialaus pasiruošimo;
- įmonėms nelabai rūpi darbo jėgos, turinčios bendrą pasiruošimą kaita;
- įmonės bus susirūpinusios darbuotojų su specialiu pasiruošimu kaita ir tokiems darbuotojams jos siūlys didesnę darbo užmokestį;
- darbuotojai, turintys specialųjį pasiruošimą, turi mažiau stimulų išeiti iš darbo, o įmonės turi mažiau stimulų juos atleisti, palyginus su darbuotojais, kurie turi bendrą paruošimą;

- kaitos rodiklis bus mažiausias siauros specializacijos darbuotojų, o didžiausias – darbuotojų, turinčiu tik bendrą pasiruošimą.

Darbe nagrinėjamo statybos sektoriaus įmonėse pastebimas darbo užmokesčio augimo, priklausomai nuo amžiaus, dalinis neatitikimas G.S.Becker pateiktai teorijai, nes statyboje atliekamo darbo procesai nėra aukšto sudėtingumo lygio, kurio reiktų siekti eilę metų, ir apmokėjimas už darbą daugumoje įmonių priklauso nuo atlikto darbo kiekio. Darbuotojų kvalifikacijos augimas (kuris paprastai atsispindi darbo užmokesčio kitime) iki tam tikro darbuotojo amžiaus priklauso nuo didėjančių įgūdžių bei meistriškumo, tačiau dėl vyresniame amžiuje, pasireiškiančios darbuotojų fizinės amortizacijos, darbo užmokestis gali sustoti augti anksčiau nei kitokiose darbinėse veiklose.

Skirtingos statybos sektoriaus įmonės vadovaujasi skirtinga darbo apmokėjimo sistema, tačiau (kaip jau buvo minėta aukščiau) efektyvesnių darbo rezultatų pasiekama, kai organizacijoje taikoma vienetinio darbo užmokesčio mokėjimo forma. Tuomet, statybinėse organizacijose, kuriose investuojama į savo darbuotojų mokymus ar kitas žmogiškojo kapitalo formas, grąža patirta iš šių investicijų aiškiau atsispindi darbo užmokesčio sudėtyje, priklausančiame nuo didėjančio darbo našumo ir gerėjančios darbo kokybės, skatina ir pačius dirbančiuosius kaupti žmogiškąjį kapitalą.

A. Šileikos (1999) teigimu, pripažindami žmogiškąjį kapitalą, turime pripažinti ne tik kompensacijos teisėtumą buvusioms darbo jėgoms atstatyti, atsižvelgiant į kvalifikaciją, bet ir garantuoti darbuotojui atitinkamą pajamų normą, kaip pelną, gaunamą kiekvieno kapitalo savininko. Be to, žmogiškojo kapitalo pajamų norma paprastai yra didesnė, palyginti su kitu kapitalu (pavyzdžiui, fiziniu), nes investicijų į žmogiškąjį kapitalą apyvartos laikas yra ilgesnis, vadinasi, jų rizika didesnė. Taigi investicijos į žmogų bus ekonomiškai pagrįstos tol, kol pajamų norma iš šių investicijų bus didesnė, lyginant su pajamomis iš galimų alternatyvių investicijų.

Investicijų į žmogiškąjį kapitalą efektyvumo vertinimui galima naudoti eilę kriterijų ir rodiklių. Tradiciškai ekonominėje literatūroje naudojami tokie investicijų į žmogiškąjį kapitalą kriterijai (Bagdanavičius, 2005):

- skirtumo tarp pajamų ir išlaidų maksimizavimas;
- investicijų atsipirkimo periodas;
- investicijų vertė;
- santykis tarp išlaidų ir pajamų;
- ribinių pajamų ir ribinių sąnaudų skirtumų santykis;
- grynosios pajamos;
- pelno norma.

Žmogiškojo kapitalo panaudojimo efektyvumas įmonėje gali būti nustatomas, palyginant išlaidas su rezultatais. Rezultatais gali būti absoliutus ir santykinis darbo našumo prieaugis,

produkto pajamų prieaugis. Darbo našumo prieaugio iš gautų pajamų palyginimas su išlaidomis žmogiškojo kapitalo formavimui leidžia nustatyti žmogiškojo kapitalo panaudojimo efektyvumą įmonėje (Bagdanavičius, 2002).

G.S.Becker (1993) tyrė įmonių gaunamą grąžą iš jų investicijų į darbuotojų mokymus. Jis teigė, kad organizacijų gaunama grąža iš mokymų pasireiškia didesnėmis ūkinės veiklos pajamomis, kurių augimą sąlygoja didėjantis darbo našumas. Į apmokymus investuojama tol, kol pajamų norma iš apmokymų bent jau padengia kaštus. Konkurencinėje rinkoje veikiančių įmonių, organizuojančių mokymus matematinę lygybę autorius užrašė taip:

$$MP_0' + G \left[\sum_{t=1}^{n-1} \frac{MP_t - W_t}{(1+i)^t} \right] = W_0 + C,$$

kur: MP_0' – ribinis produktas prieš mokymus; MP_t – ribinis produktas t laikotarpio (po apmokymų); W_0' – pirminis darbo užmokestis, mokėtas prieš mokymus; W_t – darbo užmokestis t laikotarpio (po apmokymų); G – grąža iš mokymų; C – mokymų kaštai.

M.E. Echols (2005) atlikęs tyrimus eilėje įmonių, knygoje „ROI iš investicijų į žmogiškąjį kapitalą“ teigia, jog investicijos į darbuotojus įmonėms finansiškai naudingos, netgi ir esant nuolatinei rizikai, kad darbuotojas gali palikti įmonę. Ir pateikia grąžos įmonei iš investicijų į darbuotojų žmogiškąjį kapitalą formulę (ši formulė labiau tinka, norint apskaičiuoti grąžą įmonei iš investicijų į darbuotojo, siekiančio bakalauro laipsnio, išsilavinimą):

$$ROI(\%) = \left\{ \left[\sum_{t=1}^{10} \left[(R_i - (S_i \times t)) \times (1/(1+It))^t \times (1-T)^t \right] / I_c \right] - 1 \right\} \times 100,$$

kur: I_c – mokslo kaštų dalis, padengiama iš įmonės lėšų, kai $I_c > 0$; S_i – skirtumas tarp bazinio atlyginimo ir naujojo atlyginimo laikotarpiu t , kai lankomi kursai ar siekiama mokslo laipsnio; It – esanti rinkos palūkanų norma (%); T – įmonės metinis apyvartumo rodiklis. Šioje formulėje, skaičiuojant grąžą iš investicijų, pagrindiniu parametru laikomas įmonės apyvartumo rodiklis.

M.E. Echols (2000) teigia, kad kiekviena organizacija privalo išskirti tik jos pačios veikloje svarbiausias darbuotojų grupes, remiantis ekonominiais skaičiavimais nustatyti konkrečiai įmonei reikalingą ar galimą investicijų dydį. Autorius pabrėžia, kad skirtingos organizacijos gaus nevienodo dydžio grąžą net ir iš tokio pat dydžio investicijų į savo darbuotojus.

Investicijos į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą, žinių tobulinimą, naujų technologijų įsisavinimą yra žymiai mažiau rizikingos nei investicijos į kitas žmogiškojo kapitalo formas, nes investuojama į tam tikrą siaurą sritį, turint aiškų tikslą ir žinant, kad tai duos apčiuopiamos naudos. Antra, šios investicijos duoda greitą grįžtamąją naudą, nes įgytos žinios iškart įtraukiamos į „apyvartą“, t.y. iškart naudojamos profesinėje veikloje. Trečias ypatumas yra tas, kad šis

investavimas nėra apribotas laiku ir gali trukti visą darbingą amžių (Bagdanavičius, 2002). Kvalifikuotos ir nekvalifikuotos darbo jėgos padėtis ir galimybės darbo rinkoje yra skirtingos: visais atžvilgiais pranašesni žmonės su didesniu išsilavinimu.

Investuojant į žmogų pasireiškia ir socialinė arba visuomeninė nauda. Produktyvus darbuotojas sukuria visuomenei naudingą produktą, o tokių produktų visuma garantuoja šalies ekonomikos augimą. Taigi gera valstybės ekonominė padėtis – tai individo motyvacija toliau investuoti į žmogiškąjį kapitalą (Seniūnaitė, 2002). Investicijų į švietimą efektyvumas pasireiškia bendrojo vidaus produkto, tenkančio vienam gyventojui, ir darbo užmokesčio augimu. (Johnes, Johnes, 2004). Esant aukštesnėms darbinėms pajamoms valstybės biudžetas surenka didesnes mokestines pajamas, visuomenė išvengia didelio bedarbių skaičiaus ir sutaupo socialinių pašalpų sąskaita (Seniūnaitė, 2002). Investicijų į švietimą efektyvumas gali būti nustatomas nusikalstamumo lygio sumažėjimu, skurdo ir socialinės atskirties mažinimu, naujų technologijų vystymu bei mokslinių tyrimų skaičiumi (Johnes, Johnes, 2004). Išsilavinimo teikiama socialinė nauda visuomenei yra ta, kad išsilavinusi visuomenė labiau supranta ir įtakoja valstybės ekonomikos ir politikos raidą.

Yra žinoma, jog dažnai Lietuvoje įmonės orientuojasi į neperspektyvią personalo politiką, kai pirmenybė teikiama vienadieniems išskaičiavimams. Tai pasireiškia siekimu kuo greičiau ir kiek įmanoma daugiau pasinaudoti darbuotojo profesiniu-kvalifikaciniu potencialu, ribojant investicijas į jo žmogiškojo kapitalo didinimą. Mokymo ar kitos investicijų į žmogų išlaidos yra vienos iš didžiausių pradinių išlaidų, todėl nemažai įmonių investuoja atsargiai, investavusios dažnai stengiasi labai greitai lyginti gautą naudą su išlaidomis. Tačiau pirmaujančių organizacijų praktika rodo, jog kokybe pagrįsto mokymo nauda žymiai viršija įmonės patiriamas išlaidas. Investavimo į žmogiškąjį kapitalą poreikį sąlygoja konkurencinių pranašumų kitimas. Organizacijų vadovai ir žmogiškojo kapitalo vadybininkai turi būti pakankamai aktyvūs vystant žmogiškojo kapitalo politiką ir programas. Tinkamas žmogiškojo kapitalo valdymas palengvina darbuotojų judėjimą organizacijoje, leidžia numatyti esamus ir būsimus darbuotojų mokymo poreikius, geriau įvertinti jų sugebėjimus, įgūdžius ir tobulinti skatinimo bei kompensavimo sistemas.

2. INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKĄJĮ KAPITALĄ IR JŲ GRAŽOS ANALIZĖ

UAB „ARKADA“

2.1. UAB „Arkada“ trumpa socialinė-ekonominė charakteristika

UAB „Arkada“ pagrindinė ekonominės veiklos sritis – gyvenamųjų namų statyba. 2003-2007 metais įmonė vykdė statybos darbus 24 daugiabučiuose gyvenamuosiuose namuose Vilniuje ir Klaipėdoje, ir viename visuomeninės paskirties objekte – Moters ir vaiko klinikoje, Šiauliuose.

UAB „Arkada“ yra nepriklausoma lietuviško kapitalo įmonė, kurios įstatinį kapitalą sudaro 1.100.000 litų. Bendrovė 97% statybos darbų atlieka savo jėgomis. Įmonės pardavimo pajamos tiriamuoju laikotarpiu padidėjo nuo 20.014.901 lito (2003 m.) iki 47.905.407 litų (2007 m.), t.y. 139,34%, pelnas prieš apmokestinimą - atitinkamai nuo 2.128.829 litų iki 11.765.469 litų, kas sudarytų 452,67% padidėjimą, grynas pelnas padidėjo nuo 1.815.719 litų iki 9.597.163 litų (t.y. 428,55%). Kiti įmonės ūkinės veiklos rezultatai atvaizduoti 2 lentelėje.

2 lentelė

UAB „Arkada“ finansiniai rodikliai

Rodiklių pavadinimai	Metai				
	2003	2004	2005	2006	2007
Pardavimo pajamos, Lt.	20.014.901	18.881.600	25.990.417	32.354.501	47.905.407
Pardavimo savikaina, Lt.	15.688.134	14.864.305	18.334.142	24.049.788	31.993.984
Bendrasis pelnas, Lt.	4.326.767	4.017.295	7.656.275	8.304.713	15.911.423
Pelnas prieš apmokestinimą, Lt.	2.128.829	1.872.824	4.971.453	6.292.993	11.765.469
Grynas pelnas, Lt.	1.815.719	1.582.287	4.166.075	5.031.936	9.597.163
Visas turtas, Lt.	14.027.343	29.356.762	31.447.671	42.357.388	66.241.615
Trumpalaikis turtas, Lt.	9.365.539	12.247.980	16.787.360	19.107.570	27.086.010
Nuosavas kapitalas, Lt.	10.714.215	12.285.462	18.399.628	25.810.742	35.734.211
Ilgalaikiai įsipareigojimai, Lt.	0	13.200.000	7.222.225	5.555.560	13.991.052
Trumpalaikiai įsipareigojimai, Lt.	3.313.128	3.871.300	5.825.818	10.991.086	16.516.351

Sudaryta: darbo autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

Remiantis 2003-2007 metų galutiniais įmonės veiklos rezultatų rodikliais, apskaičiuoti pelningumo rodikliai, kurie parodo įmonės didėjančią gebėjimą uždirbti pelną, gauti kuo daugiau pelno iš kiekvieno investuoto lito. Tiriamuoju laikotarpiu bendrasis pelningumas, parodantis įmonės ūkinės-gamybinės veiklos sąnaudų efektyvumą, padidėjo nuo 21,61% iki 33,21%, grynas pardavimų pelningumas – nuo 9,07% iki 20,03%, savininkų nuosavybės gražos koeficientas (parodantis kaip efektyviai „įdarbintas“ savininkų turtas) padidėjo nuo 0,17 iki 0,27, pelnas, tenkantis vienai akcijai - nuo 8,25 lito iki 43,62 lito. Šie ir kiti bendrovės pelningumo rodikliai bei jų kitimas tiriamuoju laikotarpiu pateikti 3 lentelėje.

UAB „Arkada“ pelningumo rodikliai*

Rodiklių pavadinimai	Metai				
	2003	2004	2005	2006	2007
Bendrasis pardavimų pelningumas	21,61%	21,27%	29,45%	25,66%	33,21%
Veiklos pelningumas	10,77%	10,17%	20,04%	16,87%	25,99%
Grynasis pardavimų pelningumas	9,07%	8,38%	16,03%	15,55%	20,03%
Turto pelningumas (ROA)	0,13	0,05	0,13	0,12	0,14
Nuosavo kapitalo pelningumas (ROE)	0,17	0,13	0,23	0,19	0,27
Akcijos buhalterinė vertė, Lt.	48,70	55,84	83,63	117,32	162,43
Pelnas, tenkantis vienai akcijai, Lt.	8,25	7,19	18,94	22,87	43,62

Sudaryta: darbo autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

* - skaičiavimai pateikti 17 priede.

Bendrovė kiekvienais metais didino statybų apimtį ir 2003-2007 metų laikotarpiu iš viso pastatė 40.393,42 m² gyvenamojo ploto. Vidutinis darbuotojų skaičius tiriamuoju laikotarpiu palaipsniui didėjo: 2003 m. įmonėje dirbo 159 darbuotojai, 2004 m. – 174, 2005 m. – 191, 2006 m. – 186 ir 2007 m. – 229 darbuotojai. Kiekvienais nagrinėjamo laikotarpio metais bendrovėje didėjo poreikis įvairių statybininkų specialybių darbuotojų. Tačiau, kaip jau buvo minėta aukščiau, UAB „Arkada“ kol kas yra vienintelė įmonė Lietuvoje, įrenginėjanti gyvenamuosius būstus su pilna apdaila, taigi šalies darbo rinkoje nesusiformavo pakankama paklausa tokioms statybos darbuotojų grupėms, kurios atlieka būsto vidaus įrengimo darbus. Dėl paklausos tokioms specialybėms kaip: dailidėms, dažytojams, tinkuotojams, plytelių klojėjams, elektros ir santchnikos montavimo darbų specialistams trūkumo, didžioji dalis statybos specialistų arba emigravo uždarbiauti į kitas valstybes, arba prarado kvalifikaciją, likusieji labai dažnai neturi galimybių tobulinti turimų įgūdžių. Taigi UAB „Arkada“, plėsdama statybų apimtį bei siekdama didinti darbuotojų skaičių, neranda pakankamos kvalifikacijos statybininkų egzistuojančioje darbo rinkoje. Įmonė, siekdama aukštos darbų atlikimo kokybės, suinteresuota darbuotojų ruošimu jos viduje, neatsitraukiant nuo gamybos. Sparti statybos technologijų kaita – tai dar viena priežastis, sąlygojanti nuolatinį dirbančiųjų mokymą įmonėje.

Taigi darbuotojų mokymai yra pagrindinė investicijų į darbuotojus forma. Be investicijų į mokymus, bendrovė rūpinasi darbuotojų sveikatingumu, darbo apsauga bei sudaro galimai geresnes buitines sąlygas, vykstant įmonės dirbančiųjų švytuoklinei migracijai.

2003–2007 metais UAB „Arkada“ investicijos į žmogiškąjį kapitalą - darbuotojų kvalifikacijos kėlimą, jų sveikatos palaikymą ir švytuoklinę migraciją iš viso sudarė 2.251.565 litus. Šiame darbe ir bus analizuojamos minėtų investicijų formos, analizuojama graža iš šių investicijų,

nes statybinė bendrovė yra pelno siekianti organizacija ir jos tikslas – ne tik rūpinimasis darbuotojais, jų kvalifikacijos augimu, bet ir naudos gavimas iš aptariamų investicijų.

2.2. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą kaštai

Siekdama išanalizuoti ir apskaičiuoti investicijas į darbuotojų žmogiškąjį kapitalą - į mokymus neatsitraukiant nuo gamybos, sveikatingumo palaikymą bei geresnių buitinių sąlygų sudarymą, vykstant dirbančiųjų švytuoklinei migracijai, darbo autorė savarankiškai apdorojo įmonėje turimą pirminę medžiagą, t.y. gamybinės apskaitos dokumentus: statomų objektų darbų ir medžiagų normavimo žiniaraščius–paskyras bei darbų įvykdymo apskaitos žiniaraščius, darbo ir medžiagų sąnaudų tam tikrų darbų atlikimui normatyvų žiniaraščius, įsakymus dėl įkainių už tam tikrus darbus pakeitimo; buhalterinės apskaitos dokumentus: darbo laiko ir darbo užmokesčio apskaitos žiniaraščius, įrankių, įrengimų, inventoriaus, statinių, darbo apsaugos priemonių, specialios darbo aprangos, transporto bei skiepijimo paslaugų pirkimo sąskaitas; darbuotojų nedarbingumo lapelius.

Investicijos į mokymus neatsitraukiant nuo gamybos darbe nagrinėjamos tam tikrų darbuotojų grupių aspektu. Darbo autorė analizei parinko tokias grupes, kaip: tinkuotojų, dailidžių, dažytojų, mūrininkų, santechnikos ir elektros montavimo darbų specialistų bei keraminių plytelių klojėjų, nes šių darbuotojų grupių atliekami darbai statomam objekte sudaro svarbiausių darbų branduolį, nuo šių darbuotojų turimos kvalifikacijos tiesiogiai priklauso įrenginėjamo būsto kokybė bei statybos tempas. Statybos metu mažos grupelės darbininkų atlieka daug smulkių darbų, kurie specialių kvalifikacinių žinių reikalauja nedaug, taigi šiems darbuotojams mokymai ar kitokio pobūdžio investicijos tiriamuoju laikotarpiu nebuvo skirtos. UAB „Arkada“ organizuoti mokymai šiame darbe išdėstyti atskiroms darbuotojų grupėms bei skirtingoms darbų rūšims, išskiriant besimokančiųjų skaičių, mokymosi laiką ir apmokymų kaštus.

Įmonės investicijas į mokymus pradėsime analizuoti nuo **tinkuotojų specialybės darbuotojų**, kurie 2003-2007 metų laikotarpyje buvo apmokomi *tinkuoti naudojant vienasluoksnį gipsinį tinką*. Šios technologijos esmę sudaro greitesnis ir kokybiškesnis darbo atlikimas. Naujos technologijos pagalba minėtas darbas atliekamas vienu etapu iki galo. Dirbti naująja technologija apmokyti visi 2003 m. kovo mėn. dirbę tinkuotojai. Apmokymas vyko 2 darbo dienas, lektorių skyrė naujai technologijai reikalingų medžiagų pardavimu suinteresuota įmonė. Už 2 mokymų dienas UAB „Arkada“ privalėjo padengti tik kanceliarines 65,50 litų išlaidas. Mokymas vyko gamybos vietoje, todėl bendrovė neturėjo papildomų, apmokymui reikalingų, patalpų nuomos sąnaudų. Apmokymo laikotarpiu įmonė besimokančiajam už kiekvieną darbo dieną sumokėjo sutartinį, 85 litų atlyginimą. Apskaičiuotas 2003 m. kovo mėnesio vidutinis tinkuotojo darbo dienos

užmokestis sudarė 89,50 litų, taigi, gaudami 85 litų darbo užmokestį, darbuotojai buvo suinteresuoti mokytis bei tobulinti savo įgūdžius neatsitraukiant nuo gamybos. Mokymams sunaudotos medžiagos taip pat traktuotinos kaip bendrovės patirtos sąnaudos.

Remiantis įmonės pirminiais apskaitos dokumentais, darbų atlikimui surašytomis darbo užduotimis–paskyromis, darbo ir medžiagų sąnaudų (tam tikrų darbų atlikimui) normatyvais, darbo užmokesčio suvestinėmis, darbo laiko žiniaraščiais, apskaičiuota, kad įmonei 12-os tinkuotojų apmokymas neatsitraukiant nuo gamybos kainavo 2.684,38 litus:

$$12 \text{ (tinkuotojų)} \times 85 \text{ Lt (1 d.d. užmokestis)} \times 2 \text{ (dienos)} = 2040,00 \text{ Lt};$$

$$2040,00 \text{ Lt} + 65,50 \text{ Lt (sąnaudos lektoriui)} + 578,88 \text{ Lt (medžiagų sąnaudos)} = 2684,38 \text{ Lt.}$$

Vėlesniu laikotarpiu dirbti vienasluoksniu gipsinio tinko tinkavimo technologija apmokyti naujai įmonėje pradėję dirbti tinkuotojai. Naujai priimtųjų mokymui vadovavo patyrę įmonės specialistai – tinkuotojai, geriausiai įvaldę tinkavimą nauja technologija. Pastariesiems organizacija už kiekvieną mokymo dieną sumokėjo atlyginimą, artimą jų uždirbtam vidutiniam mėnesiniam vienos darbo dienos užmokesčiui. 4-oje lentelėje pateiktas 2003-2007 metais mokytis tinkuoti gipsiniu tinku skirtas laikas.

4 lentelė

Tinkuotojų, apmokytų dirbti naudojant vienasluoksnį gipsinį tinką, skaičius ir mokymuisi skirtų dienų skaičius 2003-2007 metais

Metai	2003	2004	2005	2006	2007	Iš viso:
Mokymams skirtų dienų skaičius	4	6	4	4	2	20
Besimokančiųjų skaičius	15	8	6	5	1	35

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

Pagal 4 lentelės duomenis, 2003-2007 metais papildomai apmokyti dar 23 tinkuotojai. 2003 metais priimti 3 nauji tinkuotojai, jų apmokymui vadovauti skirtas įgudęs tinkuotojas. Remiantis pirminiais įmonės dokumentais, apskaičiuota, kad įmonė už vieną mokymosi dieną sumokėjusi 85 litų atlyginimą besimokančiajam ir 135 litų užmokestį instruktuojančiam bei padengusi 144,72 litų medžiagų sąnaudas, patyrė 924,72 litų sąnaudas (žr.1 priedą):

3 (tinkuotojai) x 85 Lt (1 d.d. užmokestis) x 2 (dienos) = 510,00 Lt (išmokėta besimokantiems);

$$135 \text{ Lt (apmokančiojo 1 d.d. užmokestis)} \times 2 \text{ (dienos)} = 270 \text{ Lt (išmokėta apmokančiajam);}$$

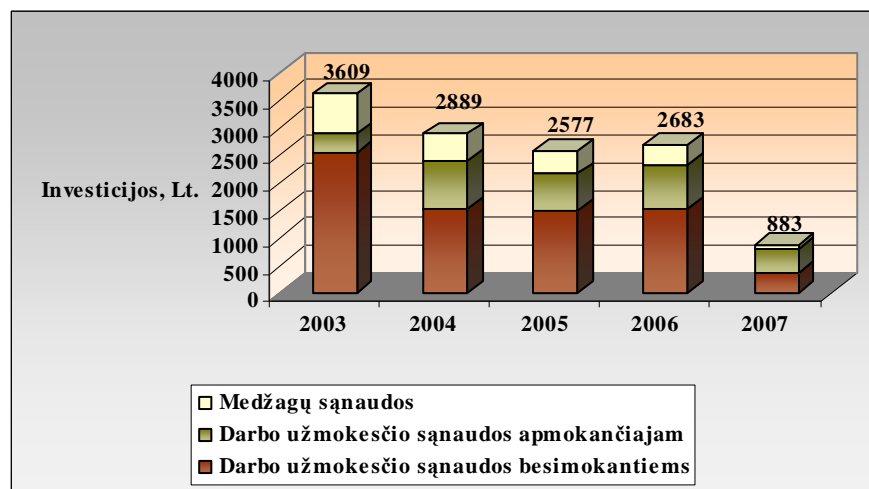
$$510,00 \text{ Lt} + 135 \text{ Lt} + 144,72 \text{ (medžiagų sąnaudos)} = 924,72 \text{ Lt.}$$

Iš viso 2003 metais įmonės investicijos į tinkuotojų mokymus sudarė 3609,10 litų.

2004 metais tinkuoti vienasluoksniu gipsiniu tinku apmokyti 8 naujai į UAB „Arkada“ įsidarbinę tinkuotojai (žr. 1 priedą), jų mokymai vyko po 2 darbo dienas, tačiau ne vienu metu, taigi

apmokantysis specialistas mokymams turėjo skirti 6 darbo dienas. Atlikus skaičiavimus, analogiškus 2003-ųjų metų investicijų į apmokymą skaičiavimams, nustatyta, kad tiriamaisiais metais įmonės išlaidos besimokančiųjų darbo dienų apmokėjimui sudarė 1.520 litų (žr. 1 priedą), apmokančiojo specialisto darbo dienų apmokėjimui – 880 litų, sunaudotoms medžiagoms mokymosi laikotarpiu – 489,36 litus, kas iš viso 2004-ųjų metų investicijoms į mokymus sudarė 2.889,36 litus (žr. 1 priedą).

Remiantis 1 priedo lentele ir aukščiau pateiktų investicijų į tinkuotojų mokymą (gipsinio tinko technologija) išlaidų skaičiavimu (žr. 1 priedą), apskaičiuotos likusios, 2005-2007 metų investicinės sąnaudos, kurios pavaizduotos 3 paveiksle:



3 pav. UAB „Arkada“ investicijos į tinkuotojų mokymus 2003-2007 metais

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

3 paveiksle pastebimas UAB „Arkada“ investicijų mažėjimas į tinkuotojų specialybės darbuotojų apmokymus. 2006 metais įmonės investicijos lyginant su 2003 metais sumažėjo 25,66%, 2007-ais – net 75,53%. Perskaičiavus 2006 metų investicijas 2003 metų medžiagų kainų ir atlyginimų dydžiais, nustatyta, kad 2006 metų investicinės sąnaudos (lyginant su 2003 metais) būtų sumažėjusios iki 2.141,20 litų (žr.1 priedą), t.y. 40,67%, 2007-ais – 85,51%. 2007 metais vienasluksnio gipsinio tinko technologijos mokymas įmonėje prarado aktualumą, nes statybininkams tokio pobūdžio darbas jau nebuvo naujiena ir minėtais metais šios technologijos taikymo teko mokytį tik vieną darbuotoją, kiti jau turėjo darbui reikiamų žinių ir įgūdžių. Iš viso 2003-2007 metų laikotarpiu UAB „Arkada“ tinkuotojų apmokymui tiesiogiai gamybos vietoje skyrė 12.641,14 litų.

Įmonė 2003-2007 metais ir kitų specialybių darbininkams skyrė laiko ir lėšų žinių gilinimui bei įgūdžių tobulinimui. UAB „Arkada“ **dailidžių specialybės darbuotojams** organizavo įvairaus pobūdžio darbų apmokymus:

- parketo grindų pagrindo įrengimas, naudojant liejamus savaime išsilyginančius gipsinius mišinius;
- akustinių lubų įrengimas;
- gipsinių pertvarų konstrukcijų montavimas;
- parketo grindų šlifavimas technologiškai naujausiomis mašinomis;
- parketo lakavimas.

Tiriamuoju laikotarpiu UAB „Arkada“ statomuose gyvenamuosiuose namuose buvo pakeista pagrindo parketo grindims įrengimo konstrukcija. *Grindų pagrindo įrengimui pradėta naudoti liejamus savaime išsilyginančius gipsinius mišinius.* Šios naujos technologijos esmė - žymiai greitesnis darbo atlikimas, kokybiškesni darbo rezultatai bei geresnė grindų garso izoliacija. Dirbti naująja technologija apmokėti visi (21 darbuotojas) 2005 m. liepos mėn. įmonėje dirbę dailidės. Darbininkų apmokymas truko 3 darbo dienas. Instruktorių skyrė medžiagas tiekianti įmonė, taigi UAB „Arkada“ šiuo atveju (už 3 mokymų dienas) patyrė tik 98,40 litų kanceliarines sąnaudas. Tačiau, kaip ir tinkuotojų naujos technologijos įsisavinimo atveju, taip ir dailidžių – bendrovė apmokėjo darbuotojams už 3 darbo dienas, skirtas mokymuisi.

Įmonei, sumokėjusiai besimokančiajam jį tenkinusį 130 litų darbo dienos užmokestį už 3 dienas, patyrusiai 31.046,40 litų sąnaudas medžiagoms (žr. 2 priedą), visų 21 dailidės apmokymai kainavo 39.334,80 litų:

$$21 \text{ (dailidė)} \times 130,00 \text{ Lt (1 d.d. užmokestis)} \times 3 \text{ (dienos)} = 8190,00 \text{ Lt;}$$

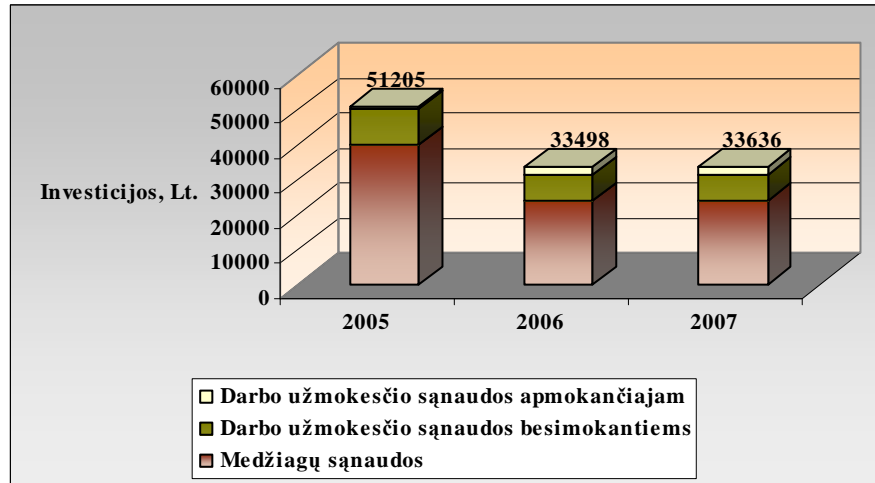
$$8190,00 \text{ Lt} + 98,40 \text{ Lt (sąnaudos lektoriui)} + 31046,40 \text{ Lt (medžiagų sąnaudos)} = 39334,80 \text{ Lt.}$$

2005-2007 metų laikotarpiu įrengti grindų pagrindą naudojant liejamus savaime išsilyginančius gipsinius mišinius buvo apmokėti 34 naujai įmonėje pradėję dirbti dailidės (žr. 2 priedą). Naujai priimtųjų mokymui vadovavo patyrę įmonės dailidės, geriausiai įsisavinę naujosios technologijos taikymą. Pastariesiems organizacija už kiekvieną mokymo dieną mokėjo sutartinį atlyginimą (artimą jų uždirbtam vidutiniam mėnesiniam vienos darbo dienos darbo užmokesčiui).

2005 metų lapkričio mėnesį papildomai apmokėti dar 6 dailidės. Kiekvienam sumokėtas 140 litų atlyginimas už darbo dieną, instruktuojančiam – 160 litų užmokestis, mokymui sunaudota medžiagų už 8.870,40 litų. Remiantis bendrovės pirminiais apskaitos dokumentais, apskaičiuota (žr. 2 priedą), kad šių mokymų metu UAB „Arkada“ patyrė 11.870,40 litų sąnaudas.

2006 metais įrengti grindų pagrindą naudojant liejamus savaime išsilyginančius gipsinius mišinius apmokėti 15, 2007 – 13 naujai į UAB „Arkada“ įsidarbinusių dailidžių, jų mokymai vyko po 3 darbo dienas, tačiau ne vienu metu, taigi apmokantysis specialistas mokymams turėjo skirti 21 darbo dieną. Atlikus skaičiavimus, analogiškus 2005-ųjų metų investicijų į apmokymą skaičiavimams, nustatyta, kad 2006 metais įmonės išlaidos besimokančiųjų darbo dienų apmokėjimui sudarė 6.990 litų (žr. 2 priedą), 2007 metais – 7.320 litų, apmokančiojo specialisto

darbo dienų apmokėjimui 2006 metais – 2.280 litų, 2007 – 2.460 litų (žr. 2 priedą), medžiagų sunaudojo už 24.228,00 ir 23.855,52 litus. Remiantis atliktais skaičiavimais, UAB „Arkada“ 2005-2007 metų investicijos, skirtos išmokyti dailides įrengti grindų pagrindą naudojant liejamus savaime išsilyginančius gipsinius mišinius atvaizduotos 4 paveiksle:



4 pav. UAB „Arkada“ investicijos į dailidžių mokymus, pakeitus grindų pagrindo konstrukciją 2005-2007 metais

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

Didžiausias išlaidas įmonė patyrė 2005 metais, apmokydama dirbti nauja technologija visus įmonės dailides, tačiau ir 2006-2007 metų laikotarpiu dailidžių apmokymai įrengti grindų pagrindą naudojant liejamus savaime išsilyginančius gipsinius mišinius išlieka įmonėje aktualūs ir būtini. Kadangi pastarosios technologijos taikymas tarp statybininkų nėra plačiai paplitęs, taigi naujai įdarbintus dailides apmokyti įmonės viduje vis dar išlieka būtinybė.

Kartu su mokymais, keičiant grindų pagrindo konstrukciją, UAB „Arkada“, siekdama sumažinti gyvenamųjų namų laiptinėse dažnai pasitaikantį per didelį aidėjimą, pradėjo mokyti dailides *įrengti laiptinėse akustines lubas*. Šių dviejų technologijų buvo mokoma tokiais pat laikotarpiais ir toks pat skaičius darbuotojų, tik akustinių lubų įrengimo technologijos įsisavinimui buvo skiriama ne po 3, o po 2 darbo dienas. Apmokymo laikotarpio kanceliarinės sąnaudos sudarė 95,67 litus. Remiantis įmonės pirminiais dokumentais (žr. 3 priedą), apskaičiuotos 2005-2007 metų įmonės investicinės sąnaudos lubų įrengimo mokymams.

2005-aisiais metais UAB „Arkada“ investicijos į akustinių lubų įrengimo mokymus sudarė 78.582,59 litus, 2006-aisiais – 46.961,16 litų ir 2007-aisiais – 42.585,64 litus. Iš viso įmonės investicijos pastariesiems mokymams sudarė 168.129,39 litus (žr. 5 lentelę).

5 lentelė

UAB „Arkada“ investicijos į dailidžių mokymus, įrengiant akustines lubas, 2005-2007 metais

Metai	Mokymams skirtų dienų skaičius	Besimokančiųjų skaičius	Įmonės investicijos, Lt		Sunaudota medžiagų, Lt	Iš viso:
			Išmokėtas atlyginimas besimokantiems	Išmokėtas atlyginimas apmokančiajam		
2005	4	27	7.140,00	415,67	71.026,92	78.582,59
2006	8	15	4.660,00	1.520,00	40.781,16	46.961,16
2007	6	13	4.880,00	1.640,00	36.065,64	42.585,64
Iš viso:	18	55	16.680,00	3.575,67	147.873,72	168.129,39

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

2005 metų investicijos į akustinių lubų įrengimo mokymus - didžiausios, nes apmokyti visi (21 darbuotojas) liepos mėnesį įmonėje dirbę dailidės. 2006 ir 2007 metais investicinės išlaidos mažėjo dėl mažesnio besimokančiųjų skaičiaus. Remiantis gautais rezultatais galima teigti, kad darbuotojų mokymai įrengti akustines lubas vis dar išlieka aktualūs, nes naujai įsidarbinantys dailidės paprastai nebūna niekur kitur dirbę šių darbų.

Dailidės atlieka didžiąją dalį vidaus apdailos darbų, būtent jie tiesiogiai susiduria su klientu ir jų darbo atlikimą įvertina ne tik įmonės vadovai, bet ir būsimi gyvenamojo ploto naudotojai. Iš dailidžių specializacijos darbuotojų reikalaujama ne tik gebėjimo dirbti su naujausiomis technologijomis, bet ir nuolatinio žinių ir įgūdžių tobulinimo. Būtinumą naujus darbuotojus mokyti ne tik naujausių, bet ir seniai įmonėje taikomų technologijų sąlygoja nepakankamai kvalifikuoti darbininkai, ateinantys dirbti į įmonę iš egzistuojančios darbo rinkos.

UAB „Arkada“ pradėjo naudoti statyboje *gipsinių pertvarų konstrukcijų montavimą* anksčiau nei tiriamas laikotarpis, tačiau daugelis naujai pradėjusių dirbti dailidžių būna savamoksliai, todėl visada tenka naujus darbuotojus kvalifikuotai supažindinti su šia technologija, tam skiriant bent vieną darbo dieną.

2003-2007 metais organizacija gipsinių pertvarų konstrukcijų įrengimo įgūdžių tobulinimui skyrė 12 darbo dienų, buvo apmokyti 32 naujai pradėję dirbti dailidės. Remiantis bendrovės pirminės apskaitos dokumentais (žr. 4 priedą), apskaičiuota, kad 2003 metais įmonės investicijos į pastaruosius mokymus sudarė 2.062,54 litus, 2004 metų mokymų sąnaudos buvo 3.375,34 litai, 2005-aisiais investicijos į apmokymą sudarė 2.913,40 litų, 2006 metais – 2.520,12 ir 2007-ais - 2.780,90 litų (žr. 6 lentelę).

Iš viso 2003-2007 metų laikotarpiu įmonės investicijos į gipsinių pertvarų konstrukcijų montavimo mokymus sudarė 13.652,30 litų.

6 lentelė

**UAB „Arkada“ investicijos į dailidžių mokymus montuoti gipsinių pertvarų konstrukcijas
2003-2007 metais**

Metai	Mokymams skirtų dienų skaičius	Besimokančiųjų skaičius	Įmonės investicinės sąnaudos, Lt		Sunaudota medžiaga, Lt
			Išmokėtas atlyginimas besimokantiems	Išmokėtas atlyginimas apmokančiajam	
2003	3	6	450,00	310,00	1.302,54
2004	3	9	880,00	390,00	2.105,34
2005	2	7	860,00	320,00	1.733,40
2006	2	5	790,00	380,00	1.350,12
2007	2	5	900,00	500,00	1.380,90

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

Dailidės atlieka ir parketo grindų šlifavimą, kuris įmonėje atliekamas technologiškai naujausiomis mašinomis, todėl naujai įsidarbinę dailidės dažniausiai neturi reikiamos patirties. 2003-2007 metais įmonėje buvo organizuota eilė mokymų, siekiant patobulinti parketo grindų įrengimo įgūdžius. Grupės darbuotojų mokymai vyko po 3 dienas, tiek apytikriai reikia laiko, norint įsisavinti šlifavimo su specialiomis mašinomis darbo pobūdį. Mokymams vadovavo dailidės, gerai įvaldę šio darbo specifiką. Besimokantiems ir instruktuojančiajam organizacija už mokymams skirtą dieną atsiskaitė pagal aukščiau nurodytą tvarką (žr. 5 priedą).

Iš viso 2003-2007 metų laikotarpiu UAB „Arkada“ skyrė 42 dienas parketo šlifavimo technikos įsisavinimui ir apmokė 43 dailides (žr. 7 lentelę).

7 lentelė

**Dailidžių, apmokytų parketo grindų šlifavimo, skaičius ir mokymuisi skirtų dienų skaičius
2003-2007 metais**

Metai	2003	2004	2005	2006	2007	Iš viso:
Mokymams skirtų dienų skaičius	9	9	6	9	9	42
Besimokančiųjų skaičius	6	9	7	11	10	43

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

Remiantis bendrovės pirminiais apskaitos dokumentais ir aukščiau pateiktais analogiškais skaičiavimais, nustatyta, kad 2003 metų įmonės investicijos į parketo grindų šlifavimo mokymus sudarė 3.452,64 litus, 2004 metų investicinės sąnaudos buvo 5.724,87 litai, 2005-aisiais investicijos į apmokymus sudarė 5.226,66 litus, 2006 metais – 9.774,81 litą ir 2007-ais grindų šlifavimo mokymai įmonei kainavo 10.143,84 litus (žr. 8 lentelę).

8 lentelė

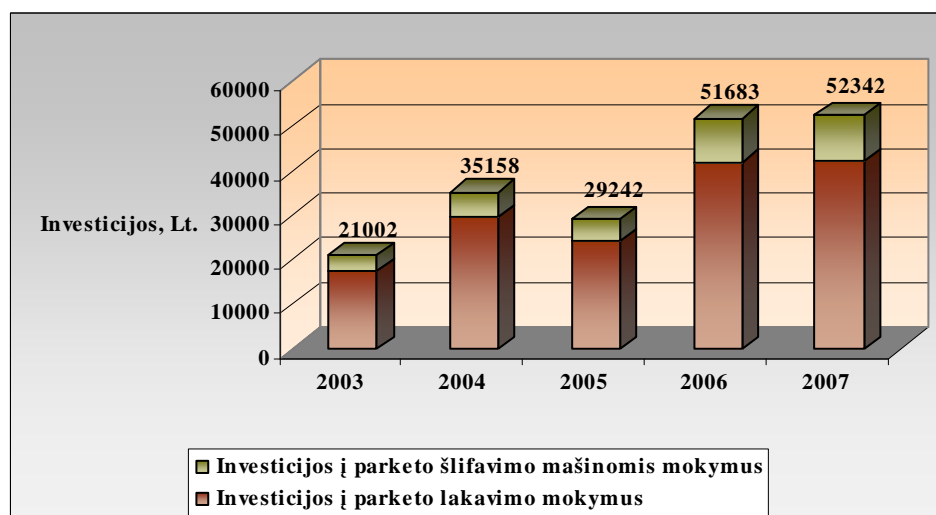
UAB „Arkada“ investicijos į dailidžių mokymus parketo grindų šlifavimo specialiomis mašinomis 2003 – 2007 metais

Metai	Įmonės investicijos, Lt		Sunaudota medžiagų, Lt
	Išmokėtas atlyginimas besimokantiems	Išmokėtas atlyginimas apmokančiajam	
2003	1.350,00	930,00	1.172,64
2004	2.640,00	1.170,00	1.914,87
2005	2.580,00	960,00	1.686,66
2006	5.070,00	1.680,00	3.024,81
2007	5.580,00	2.460,00	2.103,84
Iš viso:	17.220,00	7.200,00	9.902,82

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

Iš viso 2003-2007 laikotarpiu įmonės investicijos į parketo grindų šlifavimo specialiomis mašinomis mokymus sudarė 34.322,82 litus.

Siekdama parketo grindų paruošimo kokybės, greta mokymosi šlifuoti parketo grindis, įmonė organizavo ir dailidžių atliekamus *parketo lakavimo* mokymus naujai priimtiems darbuotojams. Šiuos įgūdžius, tais pačiais laikotarpiais, kaip ir šlifavimo mašinomis atveju, tobulino analogiškas dailidžių skaičius (žr. 6 priedą), tik skyrėsi mokymams skirtų medžiagų sąnaudų dydžiai. Abiejų pastarųjų darbų specifinio atlikimo tobulinimui UAB „Arkada“ skirtos investicinės išlaidos pavaizduotos 5 paveiksle.



5 pav. UAB „Arkada“ investicijos į dailidžių mokymus parketo grindų įrengimo 2003-2007 metais

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

2007-aisiais metais lyginant su 2003-aisiais bendrovės investicijos, skirtos parketo grindų įrengimo (parketo šlifavimo specialiomis mašinomis ir parketo lakavimo) mokymams, padidėjo

149,23 %. Tokį pokytį sąlygojo didinamos statybų apimtys, dėl to didėjantis naujai priimamų dailidžių skaičius (2003 m. priimti 5 dailidės, 2006 m. – 11, 2007 – 10 dailidžių) augantis darbo užmokestis ir statybinių medžiagų kainos. Jei 2007 metais į mokymus būtų investuota 2003 metų kainomis ir atlyginimų dydžiais, įmonė būtų patyrusi 33.192,93 litų sąnaudas, t.y. investicijos būtų padidėjusios 58,05%. Organizacijos investicijose į parketo šlifavimo ir lakavimo mokymus matome didėjimo tendenciją, nes minėtų darbų įgūdžių tobulinimas aktualus įmonei, siekiant kokybiškesnio darbų atlikimo.

Žmogiškojo kapitalo teorijos žinovai pabrėžia, šį kapitalą esant darbuotojo įgūdžių, žinių ir gabumų atsargomis, kurios panaudojamos tam tikroje veikloje ir skatina darbo našumą bei gamybos augimą. Tačiau darbuotojo darbingumą ir gerą rezultatą lemia ne tik įgūdžių, žinių, bet ir gebėjimų bei noro dirbti, vienybė. UAB „Arkada“ vadovybė atkreipė dėmesį į būtinumą skatinti darbuotojo norą atskleisti savo turimus įgūdžius ir gebėjimus. **Mūrininkų** darbas pasižymi tam tikra specifika - mūrijimo darbai atliekami tam tikroje grandyje, taip vadinamoje brigadoje, tai grupės žmonių labiau kolektyvinis nei individualus darbas. Apmokėjimas už šį darbą mūrininkams iki 2006 metų balandžio mėn. buvo šiek tiek diferencijuojamas, tačiau nevykdant precizinių kiekvieno žmogaus atliktų darbų apskaičiavimų. Gerai dirbančių mūrininkų grupė kreipėsi į įmonę prašydama kiekvieną darbo dieną apskaičiuoti kiekvieno žmogaus atliktą darbą ir, vadovaujantis tais skaičiavimais bei įmonėje patvirtintais darbų įkainiais, visiems mūrininkams mokėti atitinkamą darbo užmokestį. Bendrovė besąlygiškai atsižvelgė į šį prašymą ir kiekviename statybos objekte paskyrė po vieną inžinierių normuotoją, kurio darbo esmę sudarė kiekvieno mūrininko, kiekvienos darbo dienos atliktų darbų apskaičiavimas. Tokiu būdu nuo 2006 metų balandžio mėn. įmonės mūrininkai buvo skatinami kuo geriau panaudoti savo gebėjimus, tikintis didesnio darbo užmokesčio ar kitokio atlygio. Papildomų inžinierių normuotojų samdymas – tai įmonės patirtos papildomos išlaidos, siekiant paskatinti sukaupto žmogiškojo kapitalo panaudojimą mūrininkų darbe, 2006-2007 metų laikotarpiu sudarė 45.050,50 litų (2006 m. – 17.850,50 Lt, 2007 m. – 27.200,00 Lt) (žr. 9 lentelę).

9 lentelė

UAB „Arkada“ investicijos į mūrininkų specialybės darbuotojus 2004-2007 metais

Metai	2004	2005	2006	2007
Investicijos dėl papildomo inžinieriaus normuotojo samdymo, Lt.	-	-	17.851	27.200
Investicijos mūrijimo apdailinėjimui plytomis mokymams, Lt.	1.640	4.240	5.180	6.660
Iš viso:	1.640	4.240	23.031	33.860

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

Dar vienos rūšies sąnaudos, kurias patyrė UAB „Arkada“, siekdama mūrininkų darbo kokybės ir našumo – tai *mūrijimo apdailinėjimui plytomis* įgūdžių tobulinimo išlaidos. Įmonės siekis

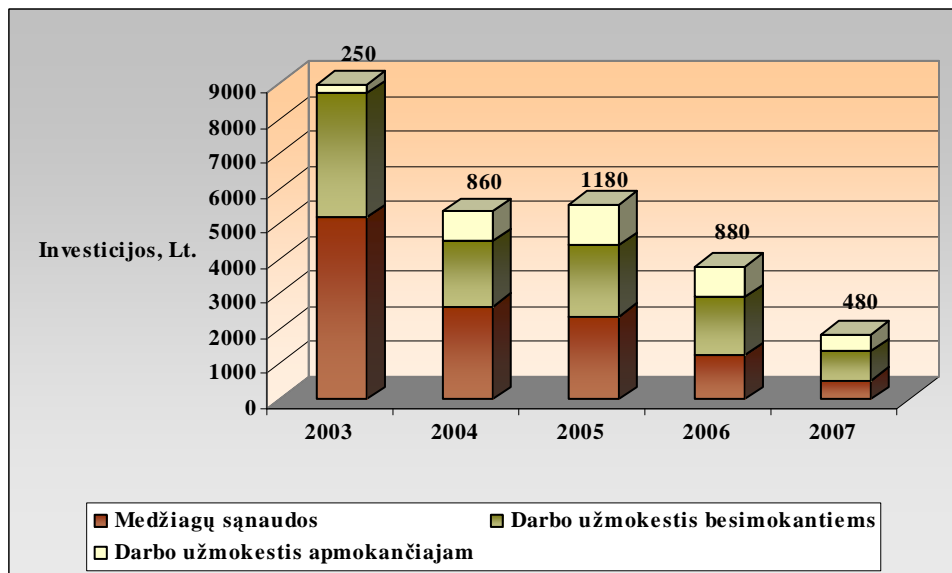
- gražiai ir kokybiškai išmūrytas gyvenamojo namo fasadas, kuris atkreiptų net ir labai išrankaus pirkėjo dėmesį, tai lyg savotiška įmonės vizitinė kortelė. Intensyvios statybos, fasadams naudojant apdailos plytų mūrą, pradėtos 2004 metais. Tais pačiais metais pradėti organizuoti mokymai naujai įsidarbinusiems mūrininkams. Vadovaujančiu asmeniu paskirtas įmonėje dirbantis aukštos kvalifikacijos mūrininkas. Apmokėjimas už darbo dienas (mokymai vyko po 2 darbo dienas), skirtas mokymams, vyko pagal tuos pačius principus kaip aukščiau nagrinėtų specialybių atveju. Tiriamuoju laikotarpiu mūryti apdailinių plytų mūrą mokėsi 36 darbuotojai, tam buvo skirta 18 darbo dienų. Išanalizavus UAB „Arkada“ investicijas į mūrininkų įgūdžių tobulinimą apdailinio mūrijimo srityje (žr. 7 priedą), apskaičiuota, kad darbo užmokesčio sąnaudos besimokantiems 2004-2007 metų laikotarpiu sudarė 13.060 litų, atlyginimai išmokėti apmokančiajam – 4.660 litų.

Tuo būdu visuminės investicijos į mūrininkų žmogiškojo kapitalo panaudojimo skatinimą (inžinieriaus normuotojo samdymo išlaidos) ir jo didinimą (įgūdžių tobulinimą apdailinio mūrijimo srityje) sudarė 62.770,50 litų (žr. 9 lentelę). Investicijos į mūrininkų žmogiškąjį kapitalą tiriamuoju 2003-2007 metų laikotarpiu padidėjo 32.220 litų arba 1964,63%. 2006-2007 metais investicijos į mūrininkų specialybės darbuotojus sparčiai padidėjo dėl papildomo inžinieriaus normuotojo samdymo.

UAB „Arkada“ tiriamuoju laikotarpiu investavo ir į **dažytojų** žmogiškąjį kapitalą. Įmonės dažytojai tiriamuoju laikotarpiu buvo apmokomi *vienasluoksnio gipsinio glaisto glaistymo* technologijos (tai sienos paruošimas prieš dažymo darbus), kurios privalumas - darbas atliekamas iki galo vienu etapu, taip pat ši technologija sąlygoja sveikesnes darbo sąlygas, nes atsisakoma sienų šveitimo švitriniumi popieriumi. Dirbti šia technologija apmokėti visi 2003 m. balandžio mėn. bendrovėje dirbę dažytojai. Apmokymai vyko 2 darbo dienas, kuriuos vedė medžiagų pardavimu suinteresuota įmonė. UAB „Arkada“ patyrė kanceliarines 70,15 litų sąnaudas. Mokymas vyko gamybos vietoje, todėl bendrovė nepatyrė patalpų nuomos išlaidų. Apmokymo laikotarpiu bendrovė besimokančiajam už kiekvieną darbo dieną sumokėjo sutartinį, 60 litų užmokestį. Pirmuoju etapu buvo apmokėti 26 dažytojai, jų mokymo sąnaudos sudarė 7.791,11 litų. Vėlesniais laikotarpiais glaistyti gipsiniu glaistu mokėsi dar 32 dažytojai (žr. 8 priedą). Iš viso naujosios technologijos įsisavinimas 2003-2007 metais bendrovei kainavo 25.520,31 litą (2003 m. – 8.969,03 Lt; 2004 m – 5.363,76 Lt; 2005 m. – 5.566,72 Lt; 2006 m. – 3.776,00 Lt; 2007 m. – 1.844,80 Lt).

Siekdama glaistymo darbų atlikimo tobulinimo ir darbo našumo, 2007 m. vasario mėnesį įmonė įsigijo glaistymo mašinas ir tuo metu įmonėje dirbusiems dažytojams (11 darbuotojų) organizavo mokymus, kurie truko 3 darbo dienas. Šių mokymų išlaidas sudarė darbo dienų apmokėjimas besimokantiems (6.930,00 Lt) ir aptarnavimo išlaidos (92,30 Lt) kursų vadovui.

Kaip matome, 2003-2007 metų laikotarpio visuminės, skirtos dažytojų mokymams, sudarė 32.542,61 litą (žr. 6 pav.).



6 pav. UAB „Arkada“ investicijos į dažytojų mokymus 2003-2007 metais

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis

2003-2007 metų laikotarpyje bendrovė investavo ir į **santehnikos montavimo darbų specialistų** žmogiškąjį kapitalą. Santehnikų specialybės darbininkams 2004-2007 metais specializuoti kursai ar mokymai nebuvo organizuojami. Tačiau naujai priimtiems darbuotojams skiriamos trys darbo dienos bendrų įgūdžių tobulinimui. Naujai įsidarbinusių santehnikų apmokymą kuruoja statybos darbų vadovas, vadovaujantis būtent šios specialybės darbininkams. Jam mokamas fiksuotas mėnesio atlyginimas, todėl apmokančiojo darbo užmokestis šiame darbe nėra traktuojamas kaip investicijos. Tiriamauoju laikotarpiu priimta 10 santehnikų: 2003 m. – 2, 2004 m. – 3, 2006 m. - 3 ir 2007 m. – 2 nauji darbuotojai (žr. 9 priedą). Tiriamauoju laikotarpiu bendrovės patirtos sąnaudos besimokančiųjų darbo dienų apmokėjimui sudarė 3.060 litų.

Santehnikų darbe naujausių darbo priemonių naudojimas, netgi labiau nei mokymai, nulemia tiek darbo našumo didėjimą, tiek kokybišką darbo atlikimą. Įmonė, siekdama darbuotojų darbo sąlygų gerinimo, santehnikus nuolat aprūpina techniškai naujausiais įrankiais bei įrengimais. Nagrinėjamu laikotarpiu vienam įmonės santehnikui tenkančių įrankių ir įrengimų vertė sparčiai didėjo (žr. 10 lentelę).

Remiantis įmonės pirminiais apskaitos dokumentais, nustatyta, kad 2007 m. liepos mėn. įrankių ir įrengimų vertė, tenkanti vienam santehnikui, lyginant su tuo pačiu rodikliu 2003-iais, padidėjo 7.027,39 Lt, t.y. 348,4%, nors, LR Statistikos departamento duomenimis (Šaltinis: <http://db1.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1280>), atitinkamo laikotarpio statybos sąnaudų kainų padidėjimas lygus tik 41,1%. Įrankių vertė vienam santehnikui 2007 metais lyginant su 2003-iais tik dėl statybos sąnaudų kainų pokyčio būtų padidėjusi iki 2.845,96 litų.

10 lentelė

Santchnikams reikalingų įrankių vertės ir kainų kitimas 2003-2007 metais

Metai	Įrankių vertė, tenkanti vienam santchnikui tam tikrų metų 07 mėn.	Statybos sąnaudų kainų pokyčiai, lyginant su 2003 07 mėn. kainomis, proc.	Dėl statybos sąnaudų kainų pokyčio padidėjusi įrankių vertė, tenkanti vienam santchnikui, lyginant su 2003 07 mėn.
2003	2.016,98	0	-
2004	2.710,31	8,1	2.180,36
2005	5.135,41	15,3	2.325,58
2006	8.695,55	25,6	2.533,33
2007	9.044,37	41,1	2.845,96

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis LR Statistikos departamento duomenimis ir įmonės pirminėmis apskaitos formomis.

2003-2007 metų laikotarpiu UAB „Arkada“ investavo ir į **elektros montavimo darbus atliekančių darbuotojų** žmogiškąjį kapitalą. Šios investicijos labai analogiškos idėjimams į santchnikų kapitalą, kurių pagrindą apima naujai priimtų darbuotojų mokymai, užtrunkantys 3 darbo dienas. Tiriamuoju laikotarpiu mokymai organizuoti 19-ai elektrikų (žr. 10 priedą). Remiantis įmonės pirminiais apskaitos dokumentais nustatyta, kad UAB „Arkada“ investicijos į naujai priimtų elektrikų igūdžių tobulinimą sudarė 8.670,00 litų (žr. 11 lentelę).

11 lentelė

UAB „Arkada“ investicijos į elektros montavimo darbus atliekančių darbuotojų mokymus 2003-2007 metais

Metai	2003	2004	2005	2006	2007
Investicijos, Lt.	660	1.170	2.520	960	3.360

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

Galima teigti, kad bendrovės patiriamos sąnaudos dėl elektros montavimo darbus atliekančių darbuotojų apmokymų įvairuoja priklausomai nuo įmonei reikalingo naujų šios specialybės darbuotojų skaičiaus.

Paskutinioji darbe išskirta dirbančiųjų grupė, į kurios žmogiškojo kapitalą UAB „Arkada“ investavo tiriamuoju laikotarpiu – tai **keraminių plytelių klojimo specialistai**. Investicijos į šios grupės darbuotojus tapačios idėjimams į elektros ir santchnikos montavimo darbų specialistų igūdžių tobulinimą. Šių investicijų pagrindą taipogi apima naujai priimtų darbuotojų mokymai, kurie tiriamuoju laikotarpiu vyko po 3 darbo dienas. 2003-2007 metais keraminių plytelių klojimo mokymuose dalyvavo 29 darbuotojai (žr. 11 priedą). Tik skirtingai nei elektrikų ar santchnikų specialybių atveju, plytelių klojėjų mokymus vedė daug metų dirbantis įmonėje ir patyręs glazūros klojimo specialistas, kuriam už kiekvieną darbo dieną sumokėtas sutartinis atlyginimas. Remiantis

įmonės pirminiais apskaitos dokumentais nustatyta, kad UAB „Arkada“ investicijos į naujai priimtų plytelių klojėjų įgūdžių tobulinimą 2003-2007 metais sudarė 19.405,77 litus (žr. 12 lentelę).

12 lentelė

UAB „Arkada“ investicijos į keraminių plytelių klojėjų mokymus 2003-2007 metais

Metai	2003	2004	2005	2006	2007
Investicijos, Lt.	1.967	3.546	3.175	2.730	7.988

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

Tokiu būdu išanalizuotos visos 2003-2007 metų laikotarpio UAB „Arkada“ investicijos į svarbiausius darbus atliekančių darbuotojų grupių mokymus. Pastebėta, kad tiriamojo laikotarpio investicijos į darbuotojų įgūdžių tobulinimą ir kvalifikacijos kėlimą pasižymi didėjimo tendencija (žr. 13 lentelę).

13 lentelė

UAB „Arkada“ investicijos į darbuotojų mokymus 2003-2007 metais

Darbuotojų grupė	2003	2004	2005	2006	2007	Iš viso:
Tinkuotojai	3.609	2.889	2.577	2.683	883	12.641
Dailidės	23.064	38.533	161.943	134.663	131.344	489.547
Mūrininkai	0	1.640	4.240	23.031	33.860	62.771
Dažytojai	8.969	5.364	5.567	3.776	1.845	25.521
Santehnikai	440	740	960	0	920	3.060
Elektrikai	660	1.170	2.520	960	3.360	8.670
Plytelių klojėjai	1.967	3.546	3.175	2.730	7.988	19.406
Iš viso:	38.709	53.882	180.982	167.843	180.200	621.616

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

2005 metų investicijos lyginant su 2003-iais padidėjo 142.273 litais, t.y. 367,55%, o 2007 metais (lyginant su 2003 m.) 365,52%. 2007 metais įmonės patirtas investicijas į žmogiškojo kapitalo didinimą, perskaičiavus 2003 metų kainomis ir 2003 metų atlyginimų dydžiais, nustatyta, kad tiriamojo laikotarpio pabaigoje investicijos būtų padidėjusios 249,06% ir sudarytų 135.118 litų sumą. Staigus investicijų didėjimas 2005 metais vyko dėl naujų technologijų įvedimo į statybos darbų procesus bei būtinybė jas įsisavinti, darbo apimčių augimas nulėmė poreikį priimti didesnę naujų darbuotojų skaičių. 2007 metais darbų apimtys nemažėjo, tačiau vyko mažesnė darbuotojų kaita, neiškilo būtinybė organizuoti tiek mokymų, kiek jų buvo organizuota ankstesniais metais, mokymuose dalyvavo mažesnis naujų darbuotojų skaičius (2005 m. mokymuose dalyvavo 116 darbuotojų, 2006 m. – 84, 2007 m. – 80 darbuotojų).

Kaip jau buvo minėta poskyryje 2.1, UAB „Arkada“ investuoja į darbuotojų žmogiškąjį kapitalą ir kitomis formomis. Bendrovė, siekdama darbo našumo ir darbuotojų lojalumo įmonei, skiria lėšas ir **personalo sveikatingumui palaikyti**, kurios apima:

- statybininkų aprūpinimą darbo apsaugos priemonėmis;
- statybininkų aprūpinimą specialia darbo apranga;
- savanorišką skiepijimasi prieš gripą.

Užtikrindama augančias darbo pajamas, įmonė stimuliuoja paties darbuotojo investicijas į jo sveikatą, kas ilgina darbingą žmogaus gyvenimą, didina patį darbingumą, o kartu ir sukauptų žinių ir įgūdžių panaudojimo galimybę.

Remiantis pirminiais apskaitos dokumentais paskaičiuota, kad organizacija 2003-2007 metų laikotarpiu aprūpino dirbančiuosius darbo apsaugos priemonėmis: saugos diržais, apsauginiais akiniais, filtruojamais antveidžiais, respiratoriais, šalmais, antkeliais, vaistinėlėmis ir kitomis - už 46.352,71 litą. Aprūpindama darbuotojus specialia darbo apranga, įmonė siekia apsaugoti dirbančiojo sveikatą. Speciali dirbančiojo darbo apranga apima: darbinį kombinezoną ir puskombinezonį, darbinės striukės šaltam ir šiltam orui, darbinį švarką, liempaltį, neperšlampantį kostiumą, įvairių rūšių spec.batus (šaltam ir šiltam orui, aulinius, pusbačius, izoliacinius batus), vasarinius marškinėlius, odines, medžiagines, gumines ir kitokias spec.pirštines, kepure. Specialios darbo aprangos sąnaudos 2003-2007 metais įmonėje sudarė 250.194,70 litų (žr. 14 lentelę).

14 lentelė

**UAB „Arkada“ darbo apsaugos priemonių ir specialios darbo aprangos įsigijimo sąnaudos
2003-2007 metais**

Metai	2003	2004	2005	2006	2007	Iš viso:
Darbo apsaugos priemonių įsigijimo sąnaudos, Lt.	2.392,38	9.388,21	7.511,38	12.439,16	14.621,58	46.352,71
Specialios darbo aprangos įsigijimo sąnaudos, Lt.	33.023,5	20.148,95	52.832,92	46.346,46	97.842,87	250.194,7
Iš viso:	35.415,88	29.537,16	60.344,3	58.785,62	112.464,5	296.547,4

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

Įmonė siūlo darbuotojams ir savanorišką skiepijimasi prieš gripą bei padengia šias išlaidas. UAB „Arkada“ darbuotojai apsaugojimui prieš gripą skiepijami nuo 2003-ųjų spalio mėnesio. Skiepijimų prieš gripą sąnaudos patiriamos vieną kartą metuose, teigiamo rezultato, t.y. mažesnio sergamumo gripu, tikintis 5-is artimiausius mėnesius (lapkričio – kovo mėn.), kuomet didžiausia tikimybė užsikrėsti šia liga. Bendrovės investicijos ir atsipirkimas dėl tokios įmonės politikos, šiame darbe nagrinėjamos remiantis kitais laiko intervalais nei investicijos į mokymus – spalio mėnesio investicijų į darbuotojų sveikatą graža atsispindi lapkričio–kovo mėnesių prarasto

darbingumo dėl sergamumo gripu dienų skaičiuje. 2003-2007 metais UAB „Arkada“ patyrė 12.186,40 litų sąnaudas skiepų profilaktikai (žr. 15 lentelę).

15 lentelė

UAB „Arkada“ investicijos į darbuotojų skiepijimą prieš gripą 2003-2007 metais

Skiepijimo data	Skiepų sąnaudos, Lt.	Vidutinis dirbančiųjų skaičius lapkričio-kovo mėn.	Pasiskiepijusį darbuotojų skaičius	Darbuotojų dalis pasiskiepijusi, proc.
2003 10	2.029,80	153	102	66,7
2004 10	1.977,60	186	103	55,4
2005 10	2.100,00	175	105	60,0
2006 10	2.461,00	197	107	54,3
2007 10	3.618,00	256	134	52,3

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

Taigi, kaip matome, įmonė skyrė didelį dėmesį savo darbuotojų sveikatingumui palaikyti, ką ir rodo 14 ir 15 lentelės duomenys. Visos tiriamojo laikotarpio investicijų į darbuotojų sveikatą sąnaudos sudarė 308.733,81 litą (2003 m. – 37.445,68 Lt; 2004 m. – 31.514,76 Lt; 2005 m. – 62.444,30 Lt; 2006 m. – 61.246,62 Lt; 2007 m. – 116.082,50 Lt.). Ryškus investicijų į sveikatą padidėjimas pastebimas 2007 metais. Metinį 89,53% pokytį lėmė didelės įmonės išlaidos specialiajai darbo aprangai (per metus padidėjusios 111,11%), 17,5% padidėjusi apsaugos priemonių vertė ir palaipti augančios skiepijimosi prieš gripą sąnaudos.

Dar viena investicijų į žmogiškąjį kapitalą forma, būdinga tiriamai organizacijai, - tai investicijos į darbuotojus **švytuoklinės migracijos** metu. UAB „Arkada“ išlaidos, skirtos personalo švytuoklinei migracijai, t.y. sąlygojamų buitinių nepatogumų bent daliniam eliminavimui, gali būti, darbo autorės nuomone, taipogi priskirta prie įmonės investicijų į žmogų. Turimu atveju ši migracija reiškia darbo jėgos laikiną, bet periodišką persikėlimą į regionus, kur žmogiškasis kapitalas našesnis ir jo visų paslaugų kaina yra aukštesnė dėl įmonės galimybės realizuoti produkciją (galiausiai parduoti gyvenamuosius butus) didesne kaina nei kituose Lietuvos regionuose.

Tiriamuoju laikotarpiu 86,7% įmonės darbuotojų, kurių nuolatinė gyvenamoji vieta – Šiaulių apskritis, dirbo statybose Vilniaus ir Klaipėdos miestuose. UAB „Arkada“ suteikia darbuotojams gyvenamąją vietą, reikalingą inventorių bei samdo transportą, dirbančiųjų parvežimui kiekvieną savaitgalį į Šiaulius ir atgal į Klaipėdą ar Vilnių. Statybos inžinieriai ir kitas administracijos personalas bei įmonėje dirbančios darbininkės moterys apgyvendinamos butuose su visu gyvenimui reikalingu inventoriumi ir buitine technika. Organizacijos darbininkai vyrai gyvena statybiniuose nameliuose, taip pat pilnai aprūpinami reikalinga buitine technika, patalyne bei kitu

inventoriumi. Statybos inžinierius, auginantis tris mažamečius vaikus, ir jau 2 metus dirbantis Klaipėdos mieste, nuo 2007 metų liepos mėnesio persikraustė į uostamiestį su visa šeima, įmonė jam skyrė naujos statybos trijų kambarių butą su pilnu įrengimu, baldais ir buitine technika. Iš viso įmonės išlaidos 2003-2007 metais darbuotojų apgyvendinimui, gyvenamųjų patalpų eksploatavimui bei transporto samdymui sudarė 1.321.215,55 litus (žr. 16 lentelę).

16 lentelė

UAB „Arkada“ investicijos į darbuotojų švytuoklinę migraciją 2003-2007 metais

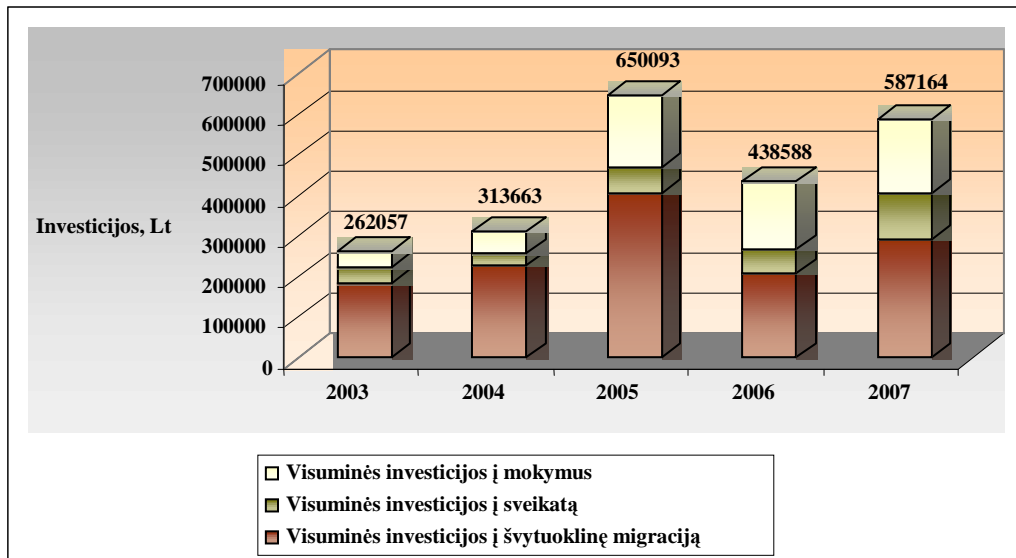
Metai	Statybinių namelių įsigijimas	Baldų, buitinės technikos ir kito inventoriaus įsigijimas	Administracijos gyvenamųjų patalpų eksploatacinės išlaidos	Transporto samdymo išlaidos	Iš viso per metus
2003	29.661,02	49.360,04	873,36	106.008,00	185.902,42
2004	57.728,81	67.012,17	998,32	102.527,00	228.266,30
2005	227.400,00	51.194,14	1.005,69	127.068,00	406.667,83
2006	23.254,34	39.712,20	1.228,52	145.303,00	209.498,06
2007	0,00	83.638,94	1.418,00	205.824,00	290.880,94
Iš viso:	338.044,17	290.917,49	5.523,89	686.730,00	1.321.215,55

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

Didžiausias sąnaudas dėl darbuotojų švytuoklinės migracijos UAB „Arkada“ patyrė 2005 metais. Metinį 78,16% išlaidų padidėjimą lėmė statybos apimčių plėtimas Klaipėdos mieste ir ryšium su tuo personalo gyvenamojo būsto plėtimo būtinybė. Minimais metais statybinių namelių pirkimui, baldų ir kito inventoriaus įsigijimui bei gyvenamųjų patalpų eksploatacinėms sąnaudoms įmonė išleido 279.599,83 litus. 2006-2007 metais didžiąją dalį švytuoklinės migracijos sąnaudų (2006 m – 69,36%; 2007 m. – 70,76%) sudarė transporto samdymo išlaidos.

Kaip matome, visos UAB „Arkada“ investicijos į darbuotojų žmogiškąjį kapitalą apima visų aukščiau analizuotų formų: mokymų, sveikatingumo palaikymo ir švytuoklinės migracijos sąnaudas (žr. 7 pav.).

2005 metais lyginant su 2003-iais investicijos į žmogiškąjį kapitalą padidėjo 388.036 litais (t.y. 148,07%) dėl gamybos plėtimo, kuris sąlygojo didėjančias išlaidas darbuotojų švytuoklinei migracijai. Tais pačiais metais į statomų objektų darbų kategorijas įvestos keturios naujos technologijos, apmokyti visi įmonėje dirbę dailidės, tinkuotojai ir dažytojai. 2006-2007 metais



7 pav. UAB „Arkada“ visuminės investicijos į darbuotojų žmogiškąjį kapitalą 2003-2007 metais

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

naujų technologijų taikymo statybos procese buvo mokomi naujai pradėję įmonėje dirbti specialistai, įgūdžių tobulinimo sąnaudos pastaraisiais metais nemažėja. Visos UAB „Arkada“ investicijos į darbuotojų žmogiškąjį kapitalą 2003-2007 metų laikotarpiu buvo pakankami didelės ir sudarė 2.251.565 litus.

2.3. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą grąža

Autoriai, nagrinėjantys žmogiškojo kapitalo teoriją teigia, kad, didėjant įdėjimams į darbuotoją, iš pagrindų kinta darbo užmokesčio formavimosi struktūra ir kad darbo rezultatams, jo kiekiui ir ypač kokybei, vis didesnę įtaką daro darbdavio investicijos į dirbančiuosius, jų kvalifikacijos kėlimą, naujų medžiagų ir technologijų įsisavinimą. Didėjant išlaidoms žmogiškųjų sugebėjimų gerinimui ir plėtojimui, darbas, kaip natūralus pirminis veiksnys, palaipsniui absorbuoja vis daugiau žmogiškojo kapitalo.

UAB „Arkada“ darbuotojo darbo užmokestis, per kurį pirmiausia ir grįžta investicijos į jį, priklauso nuo darbuotojo atlikto darbo kiekio ir kokybės. Ši darbo užmokesčio priklausomybė nuo atlikto darbo kiekio ir kokybės atsispindi darbų atlikimo įkainiuose. Apmokėjimo už darbą įkainis susideda iš pagrindinio atlyginimo ir dviejų papildomų atlyginimų - papildomo atlyginimo už nepriekaištingos kokybės darbą ir papildomo atlyginimo už nepriekaištingos kokybės darbą įvykdant išdirbio normą. Papildomas atlyginimas už nepriekaištingos kokybės darbą mokamas tada, kada darbuotojas atlieka darbą neviršydamas įmonės statybos taisyklėse apibrėžtų darbų atlikimui leistinų nukrypimų. Skirtingų specialybių darbuotojų atliktą darbą nuolatos tikrina, įvertina ir

fiksuoja statybos inžinieriai. Jei nustatoma, kad tam tikrų darbuotojų atliktų darbų kokybė yra nepriekaištinga, tuomet darbuotojui mokamas minėtas papildomas atlyginimas, nepriklausomai nuo to ar darbuotojas įvykdė ar ne išdirbio normą. Tuo atveju, kada darbuotojo darbas yra nepriekaištingos kokybės ir jis yra atliktas įvykdant išdirbio normą, jam mokamas ir antras papildomas atlyginimas. Šie abu papildomi atlyginimai, kartu paėmus, priklausomai nuo specialybės, sudaro nuo 20 iki 40 procentų viso įkainio. Šia, trumpai apibūdinta, darbo apmokėjimo sistema vadovaujantis įmonėje dirbantys darbuotojai skatinami dirbti kokybiškai ir našiai. Organizacijoje, jos pačios iniciatyva, darbininkams nemokomi jokie kitokie papildomi atlyginimai, pvz., už darbo stažą, auštąjį išsilavinimą ar panašiai, išskyrus atlyginimą priklausantį nuo atlikto darbo kiekio ir kokybės, tai yra atlyginimą priklausantį nuo turimų sugebėjimų konkretaus panaudojimo įmonėje. Iš viso įmonėje, šiame darbe minimoms specialybėms, įvairių darbų atlikimui yra nustatytas atitinkamas kiekis įkainių: 8 įkainiai tinkavimo darbams, 27 įkainiai dailidžių darbams, 17 įkainių mūrijimo darbams, 18 įkainių dažymo darbams, 23 įkainiai santechnikos sistemų montavimo darbams, 29 įkainiai elektros montavimo darbams, 13 įkainių keraminių ir akmens masės plytelių klijavimo darbams.

Kadangi, UAB „Arkada“ darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbuotojo atlikto darbo kiekio, visi darbai, kuriuos reikia atlikti statant gyvenamąjį namą iš anksto apskaičiuojami, išnormuojami, surašomos jų atlikimui darbinės užduotys–paskyros. Tai pirminiai apskaitos dokumentai, kuriuose nurodomi reikalingi atlikti darbai, jų kiekiai tam tikroje darbo vietoje, pvz., bute, bei atliekama šių darbų vykdymo apskaita. Šiuos pirminius dokumentus analizuojant ir apibendrinant, autorė ir grindžia ryšį tarp aukščiau aptartų įmonės investicijų į darbuotojus ir jų darbo užmokesčio didėjimą bei siekia apskaičiuoti investicijų į žmogiškąjį kapitalą ekonominę naudą ne tik darbuotojui, bet ir investuojančiai įmonei.

Tuo tikslu, kad analizuojami skaičiai, jų dydžiai, bei šių dydžių kitimo tendencijos būtų palyginamos, vadovaujantis aukščiau minėtais dokumentais buvo apskaičiuotas ir palygintas:

A. šiame darbe minimoms specialybėms, kiekvienai grupei (tinkuotojų, dailidžių, mūrininkų, dažytojų, santechnikos montavimo darbų, elektros montavimo darbų, keraminių plytelių klojėjų) atskirai, tiriamajame laikotarpyje kiekvienais metais atskirai, priskaičiuotas ir išmokėtas darbo užmokestis, per metus dirbtas darbo dienų skaičius bei kiekvienų metų vidutinis darbo dienos darbo užmokestis;

B. tiriamajame laikotarpyje, kiekvienais metais atskirai, pastatytų gyvenamųjų namų bendras plotas kvadratiniais metrais ir vienam kvadratiniam metrui pastatyti išmokėtas darbo užmokestis atskirai kiekvienai šiame darbe minimai darbininkų grupei;

C. tiriamajame laikotarpyje, kiekvienais metais atskirai, gyvenamųjų namų vienam kvadratiniam metrui pastatyti, kiekvienos šiame darbe minimos specialybės sugaištas laikas, darbo dienos tikslumu.

Panagrinėkime tai detaliau.

A. Siekdama apskaičiuoti kiekvienai darbininkų grupei per metus išmokėtą darbo užmokestį, dirbtą dienų skaičių, bei vidutinį dienos darbo užmokestį darbo autorė pirmiausia išanalizavo ir apibendrino darbinės užduotis–paskyras, kuriose užfiksuotas kiekvieno darbininko atliktas konkretus darbas, darbui atlikti sugaištas laikas, bei už šių užduočių įvykdymą konkreitiems darbininkams priskaičiuotas darbo užmokestis. Šioje darbo vietoje nesilaikoma aukščiau nurodyto tiriamų darbuotojų grupių nuoseklumo, nes atliktų darbų kiekio ir tiems darbams atlikti reikalingo darbo laiko analizės bei jų perskaičiavimo prireikė tik keturioms darbuotojų grupėms (tinkuotojų, dažytojų, mūrininkų ir dailidžių), ir tik kai kuriems jų atliktiems darbams. Apibendrinta šių skaičiavimų medžiaga pateikta žemiau išdėstytose 17-23 lentelėse.

Darbo autorė, analizuodama darbinės užduotis–paskyras, bei konkrečių namų statybai apskaičiuotus reikalingų darbų kiekius, kurie perkeliama į darbinės užduotis (paskyras), apskaičiuodama ir vertindama *tinkuotojams ir dažytojams* per metus išmokėtą darbo užmokestį, tinkuotojų ir dažytojų dirbtą darbo dienų skaičių ir kiekvienų metų vidutinį dienos darbo užmokestį, dėl žemiau išvardintų priežasčių, siekdama objektyvumo, savo vertinimuose atsižvelgė į žemiau išvardintas aplinkybes. Tiriamajame laikotarpyje tinkavimo ir dažymo darbų kiekis, norint pastatyti tiek pat gyvenamųjų namų, pasikeitė, kadangi nuo 2004 metų įmonė stato namus, kurių fasadai apdailinami keraminių apdailos plytų mūru. Tuo tarpu anksčiau statomų namų fasadai buvo tinkuojami ir dažomi. Todėl siekiant, kad to paties produkto gamybos, bei jo pagaminimo savikainos struktūros sudedamosios dalys (tame tarpe ir darbo užmokestis) būtų palyginamos, atlikti papildomi skaičiavimai. Atliekant šiuos skaičiavimus, nustatyta, koks būtų 2003-2004 metais tinkuotojams ir dažytojams per metus išmokėtas darbo užmokestis, jų dirbtų dienų skaičius ir vidutinis dienos darbo užmokestis, jeigu tais metais statomų namų fasadai nebūtų tinkuojami ir dažomi. Iš dažytojams ir tinkuotojams faktiškai išmokėto darbo užmokesčio sumos buvo atimtos pinigų sumos, kurios buvo priskaičiuotos ir išmokėtos minėtiems darbininkams už pastatų fasadų tinkavimą ir dažymą, bei iš dažytojų ir tinkuotojų faktiškai dirbtų dienų skaičiaus buvo atimtas tas dienų skaičius, kurį minėtų specialybių darbininkai sugaišo tinkuodami ir dažydami pastatų fasadus. Tai yra tam tikrame laikotarpyje sumažintas atliktų dažymo ir tinkavimo darbų skaičius, taip iš tolesnių vertinimų eliminuojant dalį šiuo metu įmonėje nebeaktualių darbų. Šie, šiek tiek koreguoti duomenys, siekiant gautų duomenų palyginamumo, perkelti į žemiau pateiktas tinkuotojų ir dažytojų darbo užmokesčio lenteles (žr.17 ir 20 lenteles).

Analizuodama aukščiau minėtus įmonės pirminius apskaitos dokumentus, analogišką tinkuotojų ir dažytojų atliekamiems darbams situaciją, darbo autorė pastebėjo ir *mūrininkų* atliekamuose darbuose. Taip kaip dažymo ir tinkavimo darbų, tiriamajame laikotarpyje mūrijimo darbų kiekis, norint pastatyti tiek pat gyvenamųjų namų, taip pat pasikeitė. Tik čia, priešingai dažymo ir tinkavimo darbams, mūrijimo darbų kiekis nuo 2004 metų to paties produkto pagaminime, dėl fasadų apdailinamo keraminių apdailos plytų mūru, padidėjo. Tačiau, dėl žemiau išvardintų priežasčių, faktinis mūrininkams išmokėtas darbo užmokestis, dirbtų dienų skaičius ir vidutinis dienos darbo užmokestis neperskaičiuotas, kadangi suvienodinti, sumažinant atliekamų mūrijimo darbų skaičių, analogiškai tinkavimo ir dažymo darbams, galima būtų iš skaičiavimų atimant mūrijimo apdailinėjimui plytomis kaštus ir laiką, tačiau šiuo atveju šis darbas mūro montavimo darbų vertinime prarastų aktualumą.

Vertinant *dailidžių* atliktus darbus, į žemiau pateiktą 18 lentelę, neįtrauktas dailidėms išmokėtas darbo užmokestis už palėpės apšiltinimo darbus šlaitinių stogų konstrukcijoje ir, šiuos darbus atliekant sugaištas darbo dienų skaičius, kadangi tiriamajame laikotarpyje minėti darbai buvo dirbami tik 2003–2004 metais. Įvertinat 2005–2007 metais bendrovės pastatytus gyvenamuosius namus, šiuo metu statomus ir artimiausioje 3-4 metų ateityje planuojamus statyti namus, remiantis atliekamais projektavimo darbais, palėpės apšiltinimo darbų šlaitinių stogų konstrukcijoje tarp įmonės planuojamų dirbti darbų nėra.

Atlikus (aukščiau minėtus) įvykdytų darbų kiekio ir dienų, reikalingų tiems darbams atlikti, perskaičiavimus, taip, kad visų darbe nagrinėjamų darbuotojų grupių įvykdytų darbų kiekiai (bei jų pobūdis), tenkantys statomo objekto vienam kvadratiniam metrui, būtų vienodi, apskaičiuotas atitinkamai tiems darbams tenkantis skirtingoms specialybėms išmokėtas darbo užmokestis ir vidutinis vienos dienos darbo užmokestis (žr. 17-23 lenteles). Dėl ribotos darbo apimtys ir dėl patogesnio gautų duomenų palyginamumo, atskirai kiekvienos 17-23 lentelės rezultatai nebus komentuojami, apibendrinimas pateiktas 54 psl., po visų lentelių.

17 lentelė

Tinkuotojų dirbtų dienų skaičius ir išmokėtas darbo užmokestis 2003 -2007 metais

Metai	Darbo dienų skaičius	Vidutinis dienos darbo užmokestis, Lt.	Išmokėtas darbo užmokestis, Lt.
2003	2801	80,30	224.920,28
2004	2882	89,49	257.917,26
2005	2533	126,41	320.196,50
2006	2259	170,51	385.179,40
2007	2402	183,35	440.416,86

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

18 lentelė

Dailidžių dirbtų dienų skaičius ir išmokėtas darbo užmokestis 2003 -2007 metais

Metai	Darbo dienų skaičius	Vidutinis dienos darbo užmokestis, Lt.	Išmokėtas darbo užmokestis, Lt.
2003	5797	77,22	447.619,74
2004	4848	105,99	513.854,74
2005	5297	118,46	627.470,63
2006	4652	155,75	724.570,77
2007	4829	197,47	953.574,34

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

19 lentelė

Mūrininkų dirbtų dienų skaičius ir išmokėtas darbo užmokestis 2003 -2007 metais

Metai	Darbo dienų skaičius	Vidutinis dienos darbo užmokestis, Lt.	Išmokėtas darbo užmokestis, Lt.
2003	3563	91,02	324.302,23
2004	3658	122,99	449.881,80
2005	4672	147,54	689.325,63
2006	6083	199,33	1.212.507,12
2007	6124	235,30	1.440.991,63

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

20 lentelė

Dažytojų dirbtų dienų skaičius ir išmokėtas darbo užmokestis 2003 -2007 metais

Metai	Darbo dienų skaičius	Vidutinis dienos darbo užmokestis, Lt.	Išmokėtas darbo užmokestis, Lt.
2003	4810	69,08	332.260,18
2004	4526	82,84	374.928,95
2005	5187	86,96	451.055,86
2006	3121	168,06	524.530,35
2007	3138	196,55	616.766,99

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

21 lentelė

Santechnikų dirbtų dienų skaičius ir išmokėtas darbo užmokestis 2003 -2007 metais

Metai	Darbo dienų skaičius	Vidutinis dienos darbo užmokestis, Lt.	Išmokėtas darbo užmokestis, Lt.
2003	1479	105,44	155.951,31
2004	1592	131,35	209.105,50
2005	1868	134,37	251.004,61
2006	1823	184,39	336.140,15
2007	1959	221,18	433.285,43

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

22 lentelė

Elektrikų dirbtų dienų skaičius ir išmokėtas darbo užmokestis 2003 -2007 metais

Metai	Darbo dienų skaičius	Vidutinis dienos darbo užmokestis, Lt.	Išmokėtas darbo užmokestis, Lt.
2003	1401	90,31	126.525,37
2004	1382	116,13	160.498,54
2005	1701	132,61	225.568,82
2006	1859	170,42	316.813,44
2007	2142	184,11	394.368,19

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

23 lentelė

Keraminių plytelių klojėjų dirbtų dienų skaičius ir išmokėtas darbo užmokestis 2003 -2007 metais

Metai	Darbo dienų skaičius	Vidutinis dienos darbo užmokestis, Lt.	Išmokėtas darbo užmokestis, Lt.
2003	1825	94,28	172.052,29
2004	1971	110,28	217.365,95
2005	1583	146,37	231.702,85
2006	1619	163,39	264.522,97
2007	1833	189,53	347.402,62

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

Apskaičiavus minėtų specialybių darbuotojams tiriamajame laikotarpyje išmokėtą darbo užmokestį ir vidutinį dienos darbo užmokestį (žr. 17-23 lenteles), akivaizdžiai matomas išmokėto darbo užmokesčio ir vidutinio dienos darbo užmokesčio didėjimas, tačiau turimų duomenų nepakanka, kad su įmonės investicijomis į žmogiškąjį kapitalą galėtume pagrįstai susieti šį darbo užmokesčio didėjimą. Tiek išmokėtas darbo užmokestis, tiek vidutinis dienos darbo užmokestis galėjo padidėti ir dėl padidėjusių įmonės gamybos apimčių, ir dėl už tą patį darbą padidinto apmokėjimo ir dėl to, kad pradėta gaminti produkcija, kuri savo kokybiniais parametrais, lyginat pirminius ir galutinius atskaitos duomenis, iš esmės skiriasi ir negali būti taip palyginama. Todėl reikalinga gilesnė analizė, siekiant nustatyti, ar skirtingų objektų vienam kvadratiniam metrui pastatyti, tenkantys skirtingų specialybių darbai yra vienodi, ar darbo užmokesčio struktūra bei jo didėjimą lėmę veiksniai skirtinguose objektuose gali būti palyginami.

B. Analizuodama veiksnius, galėjusius turėti įtakos užfiksuotam darbo užmokesčio padidėjimui, darbo autorė atliko papildomus skaičiavimus ir palyginimus. Pirmiausia prieš pradėdama skaičiavimus, palygino tiriamajame laikotarpyje įmonės statytus objektus, siekdama nuspręsti, ar, šiame laikotarpyje įvairūs pastatyti objektai ir juos statant tam tikrų specialybių atlikti darbai iš esmės yra palyginami. Yra žinoma, kad iš viso 2003-2007 metais įmonė vykdė statybos darbus 24 daugiabučiuose gyvenamuose namuose Vilniuje ir Klaipėdoje, ir viename visuomeninės

paskirties objekte – Moters ir vaiko klinikoje, Šiauliuose. Nustatyta, jog visi statyti daugiabučiai gyvenamieji namai (kadangi produktas gaminamas atsižvelgiant į tam tikrą vartotojų grupę) pastatytų butų dydžiais yra vienodi. Todėl skirtinguose butuose atlikti darbai, šių darbų atlikimui naudotos medžiagos ir taikytos technologijos yra analogiškos ir pilnai palyginamos. Tačiau lyginat darbus, vardan tikslumo, būtina atsižvelgti į tokias aplinkybes:

- pastatų fasadų tinkavimo ir dažymo darbai atliekami iki 2004 metų (darbo užmokesčio skaičiavimuose ši aplinkybė įvertinta);
- palėpės apšiltinimo darbai šlaitinių stogų konstrukcijoje atliekami taip pat iki 2004 metų (darbo užmokesčio skaičiavimuose ši aplinkybė įvertinta);
- pastatų fasadai apdailinami keraminių apdailos plytų mūru nuo 2004 metų (darbo užmokesčio skaičiavimuose šios aplinkybės įvertinimas aptartas);
- Moters ir vaiko klinikos statyboje visi mūro darbai atlikti iki tiriamojo laikotarpio pradžios (šią aplinkybę, apskaičiuojant pastatytą, pagamintos produkcijos kiekį (kvadratiniais metrais) reikės įvertinti papildomai).

Moters ir vaiko klinikos statyboje 2003 - 2004 metų laikotarpiu atliktų darbų dalis bendrose įmonės darbų apimtyse nėra didelė, bei atlikti darbai ir jų kiekis labai artimi įmonės pagrindinei specializacijai, todėl šiame darbe tiriamų dalykų padėties iš esmės negali iškraipyti.

Siekdama nustatyti, kokią įtaka tiriamojo laikotarpio kasmetiniam atlyginimų didėjimui turėjo atitinkamų metų įmonės statybos darbų apimtys, darbo autorė atliko tiriamojo laikotarpio metinių statybos apimčių skaičiavimus. Vidutiniškai kiekvieną daugiabutį namą įmonė stato du metus. Kiekvienais metais statybos objektus, išbaigtumo atžvilgiu, galima suskirstyti į tris grupes: einamaisiais metais pradėti statyti statybos objektai, ankstesniame laikotarpyje pradėti statyti, tačiau einamaisiais metais dar nepabaigiami statyti statybos objektai ir tie statybos objektai, kurių statyba baigiama einamaisiais metais. Kiekvienais tiriamaisiais metais yra grupė namų, kuriuose statybos darbų išbaigtumas skirtingas. Apskaičiuodama kiekviename objekte per metus atliktas statybos apimtis, darbo autorė lygino konkretaus objekto statybai turėtas sąnaudas einamaisiais metais su sąnaudomis patirtomis pastačius visą objektą ir, vadovaudamasi šia proporcija, atitinkamai priskyrė dalį statomo namo bendro ploto jau pastatytam pastato plotui. Bendrovėje statybos darbai organizuojami ir vykdomi nepertraukiamu srautiniu statybos metodu, nors dažniausiai kiekviename objekte per metus būna atliekami skirtingi darbai. Visų specialybių darbuotojai dirba be pertraukos ištisus metus, todėl aukščiau trumpai aprašytas įmonės metinių statybos apimčių skaičiavimo metodas gan objektyviai atspindi faktinę padėtį. Gauti skaičiavimai pateikiami 24 lentelėje, kurioje matoma, kad įmonė tiriamajame laikotarpyje nuosekliai didino statybos darbų apimtis.

UAB „Arkada“ statybos darbų apimtys 2003 – 2007 metais

Metai	Statybos darbų apimtys, pastatyto bendrojo ploto kv.m.
2003	6.168,96
2004	6.826,82
2005	8.178,71
2006	9.031,17
2007	10.187,76

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

Norėdama nuosekliai ir kiek galima išsamiau ištirti, kokią įtaką šio poskyrio pradžioje užfiksuotam darbo užmokesčio didėjimui turėjo įmonės investicijos į darbuotojų žmogiškąjį kapitalą, darbo autorė, žinodama, kad, tiriamuoju laikotarpiu įmonėje ne kartą buvo didinami apmokėjimo už darbą įkainiai, atliko darbų įkainių kėlimo analizę. Šiame darbe aukščiau jau buvo minėta, kad kiekvienos specialybės dirbantiems apmokama už darbą, vadovaujantis tam tikra jiems priskirta įkainių grupe. Palyginus įkainių kėlimo įsakymus nustatyta, kad įmonė norėdama daryti vienokią ar kitokią įtaką apmokėjimui už darbus, retai kada didindavo visus tam tikros grupės darbų atlikimo įkainius vienodu procentiniu dydžiu. Todėl vien tik vadovaujantis įsakymais dėl minėtų įkainių kėlimo, nebuvo galima tiksliai nustatyti, kiek procentinių punktų tam tikrai darbuotojų grupei (specialybei) buvo padidintas apmokėjimas už darbą. Tik papildomai išanalizavus atitinkamame laikotarpyje galiojusių įkainių pagrindu sudarytas darbų užduotis–paskyras, ir konkrečiuose objektuose už paskyrose apibrėžtų darbų įvykdymą priskaičiuotą ir išmokėtą darbo užmokestį tam tikrai darbuotojų grupei (specialybei), bei perskaičiavus, kiek tam tikro namo bendro ploto vienam kvadratiniam metrui pastatyti reikėjo išleisti pinigų tos specialybės darbuotojų darbo užmokesčiui, bei gautus duomenis palyginus su analogiškais duomenimis anksčiau statyto namo, galima buvo tiksliai nustatyti, kiek procentinių punktų tiriamajame laikotarpyje vienai ar kitai darbuotojų grupei buvo padidintas apmokėjimo už atliktus darbus įkainis. Autorės manymu, įkainių kėlimą geriausiai atspindi išlaidos tam tikros specialybės darbuotojų darbo užmokesčiui pastatytų namų vieno kvadratinio metro savikainoje. Šie apibendrinti duomenys, apskaičiavus kiekvienais tiriamojo laikotarpio metais pastatytų namų vieno kvadratinio metro savikainos dalį, tekusią darbe minimų specialybių darbo užmokesčiui, pateikiami 25 lentelėje.

25 lentelė

Tirtų specialybių darbuotojų darbo užmokestis pastatytų namų vieno kvadratinio metro savikainoje 2003 – 2007 metais

Metai	Tinkuotojų darbo užm., 1 m ² savikainoje	Dailidžių darbo užm., 1 m ² savikainoje	Mūrininkų darbo užm., 1 m ² savikainoje	Dažytojų darbo užm., 1 m ² savikainoje	Santechnikų darbo užm., 1 m ² savikainoje	Elektrikų darbo užm., 1 m ² savikainoje	Plytelių klojėjų darbo užm., 1 m ² savikainoje
2003	36,46	72,56	52,57	53,86	25,28	20,51	27,89
2004	37,78	75,27	81,05	54,92	30,63	23,51	31,84
2005	39,15	76,72	110,46	55,15	30,69	27,58	33,06
2006	42,65	80,23	178,07	58,08	37,22	35,08	34,10
2007	43,23	93,60	167,77	60,54	42,53	38,71	36,32

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

Vertinant mūrininkų darbo užmokestį, atitekusį pastatytų statinių vienam kvadratiniam metrui, buvo įvertinta aplinkybė, kad 2004, 2005, 2006 ir 2007 metais įmonė vykdė statybos darbus Moters ir vaiko klinikos statyboje, Šiauliuose, tačiau šiame objekte mūro montavimo darbai minėtais metais nebuvo atliekami.

Toliau pereikime prie „C“ bloko tiriamų problemų nagrinėjimo.

C. Įmonės investicijų į žmogiškąjį kapitalą vertinime svarbu buvo nustatyti, kiek kiekvienos šiame darbe minimos specialybės darbuotojai sugaišo laiko, darbo dienos tikslumu, kiekvienais metais atskirai, gyvenamųjų namų vienam kvadratiniam metrui pastatyti. Šie duomenys pateikiami 26 lentelėje ir jie atspindi įvairių specialybių darbo našumo kitimą 2003 – 2007 metais.

26 lentelė

Tirtų specialybių darbuotojų sugaištas laikas, darbo dienos tikslumu, gyvenamųjų namų vienam kvadratiniam metrui pastatyti 2003 – 2007 metais

Metai	Tinkuotojų atlikti darbai, d.d / m ²	Dailidžių atlikti darbai, d.d / m ²	Mūrininkų atlikti darbai, d.d / m ²	Dažytojų atlikti darbai, d.d / m ²	Santechnikų atlikti darbai, d.d / m ²	Elektrikų atlikti darbai, d.d / m ²	Plytelių klojėjų d.d atlikti darbai, d.d / m ²
2003	0,45	0,94	0,58	0,78	0,24	0,23	0,30
2004	0,42	0,71	0,66	0,66	0,23	0,20	0,29
2005	0,31	0,65	0,75	0,63	0,23	0,21	0,23
2006	0,25	0,52	0,89	0,35	0,20	0,21	0,21
2007	0,24	0,47	0,71	0,31	0,19	0,21	0,19

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

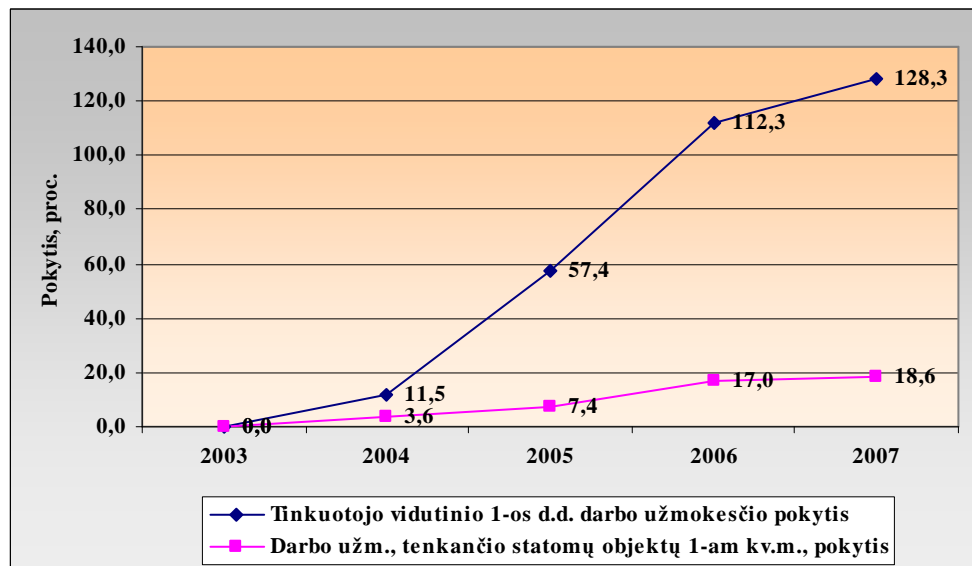
Visi aukščiau atliktų skaičiavimų pagrindu padaryti apibendrinimai, siekiant nustatyti sąryšį tarp įmonės investicijų į žmogiškąjį kapitalą ir su šiomis investicijomis susijusius pokyčius darbo užmokesčio dydyje, bei šių investicijų ekonominę naudą įmonei, yra tokie:

- bendro darbo užmokesčio augimas;
- vidutinio darbo dienos darbo užmokesčio augimas;
- statybos apimčių didėjimas;
- darbo laiko, reikalingo pagaminti tą patį produkcijos kiekį, mažėjimas;
- vienam objekto kvadratiniam metrui, tenkančio darbo užmokesčio išlaidų didėjimas.

Autorės manymu, norint nustatyti, kokia naudą (nuostolį) iš šiame darbe apskaičiuotų įmonės investicijų į žmogiškąjį kapitalą patyrė darbuotojai ar įmonė, tolesnius skaičiavimus reikalinga atlikti naudojant procentines išraiškas, pagal darbe minimas specialybes ir tiriamąjį laikotarpį, palyginat vieno kvadratinio metro statybos išlaidų didėjimą su vidutiniu darbo dienos darbo užmokesčio augimu, kuris, autorės manymu, yra susijęs su darbo našumo augimu, t.y. darbo laiko, reikalingo pagaminti tą patį produkcijos kiekį, mažėjimu. Šį palyginimą vaizdžiai iliustruoja septyni žemiau pateikti paveikslai (žr. 8-14 pav.). Šiuose paveiksluose pradinio atskaitos tašku paimti 2003-ieji metai, kiekvienais kitais metais fiksuojant procentinį vieno kvadratinio metro statybos išlaidų dalį darbo užmokesčiui ir vidutinio dienos darbo užmokesčio pokytį. Darbo užmokesčio, tenkančio vienam kvadratiniam metrui, didėjimas siejamas su darbų įkainių kėlimu. Skirtumas tarp vidutinio dienos darbo užmokesčio augimo ir darbo užmokesčio, tenkančio vienam statybų kvadratiniam metrui, susiejamas su darbo užmokesčio augimu, kuriam neturėjo įtakos darbų įkainių kėlimas. Šį skirtumą darbo autorė (kadangi tiriamajame laikotarpyje jokie kiti veiksniai, galėję turėti įtakos jo atsiradimui, nenustatyti) tiesiogiai susieja su tuo, ką žmogiškojo kapitalo teorijos žinovai vadina įmonės disponuojamu žmogiškojo kapitalo padidėjimu. Toliau šiame darbe koncentruotai bus apibūdintas kiekvienas paveikslas, atspindintis nagrinėjamų grupių darbo užmokesčio pokyčius, nes juose pateikti duomenys naudojami tolesniuose skaičiavimuose, kuriais siekiama apskaičiuoti įmonės investicijų į žmogiškąjį kapitalą grąžą darbuotojams.

Prisilaikydami jau taikyto darbuotojų grupių analizės eiliškumo, pirmiausiai nagrinėsime tiriamojo laikotarpio **tinkuotojų** vidutinio dienos darbo užmokesčio ir darbo užmokesčio, tenkančio vienam kvadratiniam metrui pokyčius, nustatysime darbo užmokesčio dalies dėl investicijų į žmogiškąjį kapitalą padidėjimą, apskaičiuosime grąžą darbuotojui dėl investicijų į žmogiškąjį kapitalą.

Remiantis aukščiau atliktais skaičiavimais, sudarytame 8 paveiksle matome, kad tinkuotojų darbo užmokestis, tenkantis statomų objektų vienam kvadratiniam metrui, kurio pokytį tiesiogiai sąlygojo įkainio už darbą kėlimas, tiriamuoju laikotarpiu padidėjo tik 18,6%, o vidutinis dienos darbo užmokestis tuo pačiu laikotarpiu padidėjo net 128,3%. Darbo autorės manymu, vidutinis dienos darbo užmokestis auga sparčiau nei darbo užmokestis, priklausantis nuo įkainio už darbą



8 pav. Tinkuotojo vidutinio dienos darbo užmokesčio ir tinkuotojų darbo užmokesčio pastatytų namų vieno kvadratinio metro savikainoje, procentiniai pokyčiai

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

pakėlimo, dėl didėjančio darbuotojų žmogiškojo kapitalo (ir tuo pačiu augančio darbo našumo). Skirtumą tarp vidutinio dienos darbo užmokesčio augimo ir darbo užmokesčio, tenkančio kvadratiniam metrui, augimo, darbo autorė sieja su tinkuotojų žmogiškojo kapitalo padidėjimu tiriamuoju laikotarpiu dėl įmonės investicijų į jį.

UAB „Arkada“ tinkuotojų mokymams 2003-2007 metais skyrė 12.641,14 litų ir apmokė 35 darbuotojus. Didesnės investicijos tinkuotojų mokymams buvo skirtos tiriamojo laikotarpio pradžioje. Paveiksle matomą tolesnį tinkuotojų vidutinio dienos darbo užmokesčio didėjimą reikia sieti su pastoviu tinkuotojų darbinų įgūdžių gerėjimu bei didėjančiu darbuotojų suinteresuotumu ir noru savo turimus sugebėjimus pritaikyti įmonėje kurioje jie dirba. Remiantis aukščiau minėtais teiginiais, apskaičiuota, kad tinkuotojų darbo užmokesčio dalis, didėjusi dėl investicijų į žmogiškąjį kapitalą, 2004 metais lyginant su 2003 metais padidėjo 7,9%, 2005 metais atitinkamai – 50,0%, 2006 metais – 95,3% ir 2007 metais padidėjo 109,7%.

Kaip matome, vidutinio dienos darbo užmokesčio didėjimą didžiaja dalimi lėmė ne įkainio už darbą pakėlimas, bet didėjantis tinkuotojų žmogiškasis kapitalas. Taigi darbe siekiama apskaičiuoti gražą darbuotojui dėl įmonės investicijų į jų mokymus. Tinkuotojų mokymai vyko kiekvienais tiriamojo laikotarpio metais, taigi graža šiame darbe skaičiuojama atskirais laikotarpiais. Tuo tikslu, kad toliau atliekami skaičiavimai būtų aiškesni, darbe pateikiama lentelė (žr. 27 lentelę), kurios duomenys, tiksliai atspindi darbo užmokesčio, tenkančio statybos objekto kvadratiniam metrui, ir vidutinio dienos darbo užmokesčio kitimą.

Tinkuotojo darbo užmokesčio, tenkančio statomo objekto 1-am kv.m., ir tinkuotojo vidutinio dienos darbo užmokesčio kitimas 2003-2007 metais

Metai	Darbo užmokestis, tenkantis statomo objekto 1-am kv.m., Lt.	Darbo užmokesčio, tenkančio 1-am kv.m., lyginant su 2003 m., pokytis, proc.	Vidutinis dienos darbo užmokestis, Lt	Vidutinio dienos darbo užmokesčio, lyginant su 2003 m., pokytis, proc.
2003	36,46		80,30	
2004	37,78	3,62	89,49	11,45
2005	39,15	7,38	126,41	57,42
2006	42,65	16,98	170,51	112,34
2007	43,23	18,57	183,35	128,34

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

Tinkuotojų vidutinis vienos darbo dienos užmokesčio padidėjimas 2004-ais metais lyginant su 2003-iais – 11,45%, atlyginimo dėl pakelto įkainio to paties laikotarpio pokytis – 3,62% (žr. 27 lentelę). Jei nebūtų didėjęs darbuotojų žmogiškasis kapitalas (ir augęs tinkuotojų darbo našumas), tik dėl įkainio už 1-ą m² pakėlimo, tinkuotojo vidutinis vienos darbo dienos užmokestis būtų padidėjęs iki:

$$80,30 + 3,62\% = 83,21 \text{ Lt.}$$

Iš tikro įmonė vienam tinkuotojui 2004 metų laikotarpiu už darbo dieną vidutiniškai priskaičiavo 89,49 litus (žr. 27 lentelę). Vieno darbuotojo gauta nauda dėl įmonės investicijų į jo žmogiškojo kapitalo kaupimą už vieną darbo dieną sudarė 6,28 litus (89,49 – 83,21 = 6,28). Tiriamaisiais metais tinkuotojai dirbo 2882 dienas. Iš viso 2004 metais įmonės tinkuotojų patirta nauda dėl žmogiškojo kapitalo padidėjimo sudarė 18.098,96 litus (6,28 Lt x 2882).

Skaičiuojant 2005-2007 metų grąžą darbuotojams, remiamasi tinkuotojo vidutiniu darbo dienos užmokesčio ir darbo užmokesčio, tenkančio 1-am m² pastatytų objektų, kitimu kiekvienais metais bei šių rodiklių procentiniais pokyčiais (žr.27 lentelę), baziniais metais imant 2003-iuosius.

2005 metais, lyginant su baziniais, atlyginimas dėl įkainio kėlimo padidėjo 7,38%, o vidutinis darbo dienos užmokestis net – 57,42%. Tik dėl įkainio už darbą pakėlimo vieno tinkuotojo vidutinis dienos darbo užmokestis 2005 metais būtų sudaręs:

$$80,30 + 7,38\% = 86,23 \text{ Lt.}$$

Tačiau įmonė tiriamais metais už vieną darbo dieną tinkuotojui sumokėjo 126,41 Lt. Taigi vieno darbuotojo nauda, tenkanti vienai darbo dienai – 40,18 litų. 2005 metais šiai specialybei priskaičiuota 2533 darbo dienos. Visų tinkuotojų 2005 metais gauta grąža sudarė 101.775,94 litus (40,18 Lt x 2533).

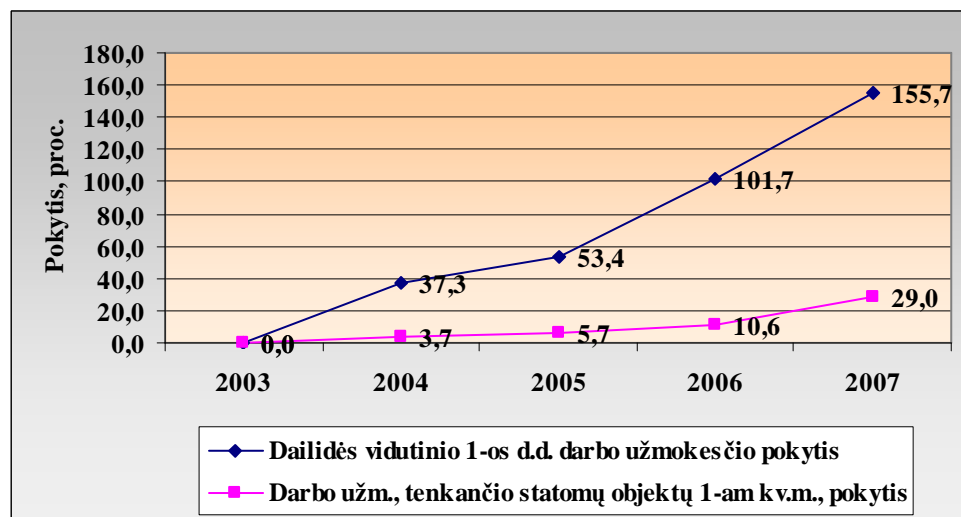
Tinkuotojų vidutinis vienos darbo dienos užmokesčio padidėjimas 2006-ais metais lyginant su 2003-iais – 112,34%, atlyginimo dėl padidinto įkainio to paties laikotarpio pokytis – 16,98% (žr.

27 lentelę). Apskaičiuota, kad nedidėjant tinkuotojų žmogiškajam kapitalui, tik dėl įkainio už 1-ą m² pakėlimo, darbuotojo vidutinis vienos darbo dienos užmokestis būtų buvęs 93,93 litai (žr.13 priedą). Iš tikrųjų 2006 metų laikotarpiu vienam tinkuotojui už darbo dieną buvo priskaičiuotas 170,51 litas. Darbuotojo gauta nauda, tenkanti vienai darbo dienai, dėl įmonės investicijų į jo žmogiškojo kapitalo kaupimą sudarė 76,58 litus. Tinkuotojai nagrinėjamais metais dirbo 2259 dienas. Iš viso 2006 metais tinkuotojų patirta nauda dėl padidėjusio žmogiškojo kapitalo sudarė 172.994,22 litus.

Atlikus analogiškus skaičiavimus (žr. 13 priedą), aukščiau pateiktiesiems, nustatyta, kad 2007 metais vienas tinkuotojas už darbo dieną patyrė 88,14 litų naudą, visų tinkuotojų gauta nauda sudarė 211.712,28 litus.

Visa 2003-2007 metų laikotarpiu tinkuotojų gauta nauda dėl jų kvalifikacijos išaugimo (dėl didėjančios jų atliekamų darbų kokybės ir kiekio) sudarė 504.581,40 litus. Tai yra ta darbo užmokesčio dalis, kuri susidarė dėl tinkuotojų žmogiškojo kapitalo didėjimo. Tiriamuoju laikotarpiu tinkuotojams priskaičiuotas darbo užmokestis sudarė 1.628.630,30 litus. Dėl šios priežasties susidariusi atlyginimo dalis atitinka 30,98% viso darbo užmokesčio, išmokėto tinkuotojams 2003-2007 metais.

Analogiška seka, kaip ir tinkuotojų specialybės darbuotojų atveju, darbe analizuojamas ir investicijų į **dailidžių** žmogiškąjį kapitalą bei jų poveikis šios specialybės dirbančiųjų darbo užmokesčio pokyčiams.



9 pav. Dailidės vidutinio dienos darbo užmokesčio ir dailidžių darbo užmokesčio pastatytų namų vieno kvadratinio metro savikainoje, procentiniai pokyčiai

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

Remiantis 9 paveikslu matome, kad dailidžių darbo užmokestis, tenkantis statomų objektų vienam kvadratiniam metrui, kurio pokytį sąlygojo įkainio už darbą pakėlimas, tiriamuoju

laikotarpiu padidėjo tik 29,0%, o dailidės vidutinis dienos darbo užmokeskis tuo pačiu laikotarpiu padidėjo net 155,7%.

Iš aukščiau pateiktos medžiagos yra žinoma, kad UAB „Arkada“ dailidžių mokymams 2003-2007 metais skyrė 489.547 litus ir apmokė 55 darbuotojus. Iki 2005 metų mokymai dailidėms daugiausiai buvo siejami su jau anksčiau naudojamų technologijų įgūdžių tobulinimu: darbas su gipskartonio konstrukcijomis ir parketo grindų šlifavimu bei lakavimu. Nuo 2005 metų pradėdama įsisavinti nauja grindų pagrindo įrengimo technologija, naudojant liejamus savaimė išsilyginančius gipsinius mišinius, kuri, kaip matome pateiktame paveiksle, ir duoda minėtos specialybės darbuose didžiausią ekonominį efektą.

Kadangi skirtumą tarp vidutinio dienos darbo užmokesčio augimo ir darbo užmokesčio, tenkančio kvadratiniam metrui, augimo, darbo autorė sieja su dailidžių žmogiškojo kapitalo didėjimu, apskaičiuoja, kad darbo užmokesčio dalis, kurios kitimą lėmė auganti darbuotojų kvalifikacija, 2004 lyginant su 2003 metais padidėjo 33,6%, 2005 metais atitinkamai – 47,7%, 2006 metais padidėjo 91,1% ir 2007 metais – 126,7%.

Kaip matyti iš gautų rezultatų, didžiąją dalį dailidės vidutinio dienos darbo užmokesčio didėjimo lėmė augantis šios specialybės darbuotojų žmogiškasis kapitalas. Graža dailidėms iš įmonės investicijų į žmogiškąjį kapitalą darbe skaičiuojama analogiškai tinkuotojų gautai naudai. Pateikiama ir analogiška lentelė (žr. 28 lentelę), aiškiai atspindinti dailidžių darbo užmokesčio, tenkančio kvadratiniam metrui, ir vidutinio dienos darbo užmokesčio pokyčius.

28 lentelė

Dailidės darbo užmokesčio, tenkančio statomo objekto 1-am kv.m., ir dailidės vidutinio dienos darbo užmokesčio kitimas 2003-2007 metais

Metai	Darbo užmokeskis, tenkantis statomo objekto 1-am kv.m., Lt.	Darbo užmokesčio, tenkančio 1-am kv.m., lyginant su 2003 m., pokytis, proc.	Vidutinis dienos darbo užmokeskis, Lt	Vidutinio dienos darbo užmokesčio, lyginant su 2003 m., pokytis, proc.
2003	72,56		77,22	
2004	75,27	3,73	105,99	37,27
2005	76,72	5,73	118,46	53,41
2006	80,23	10,57	155,75	101,71
2007	93,60	29,00	197,47	155,74

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

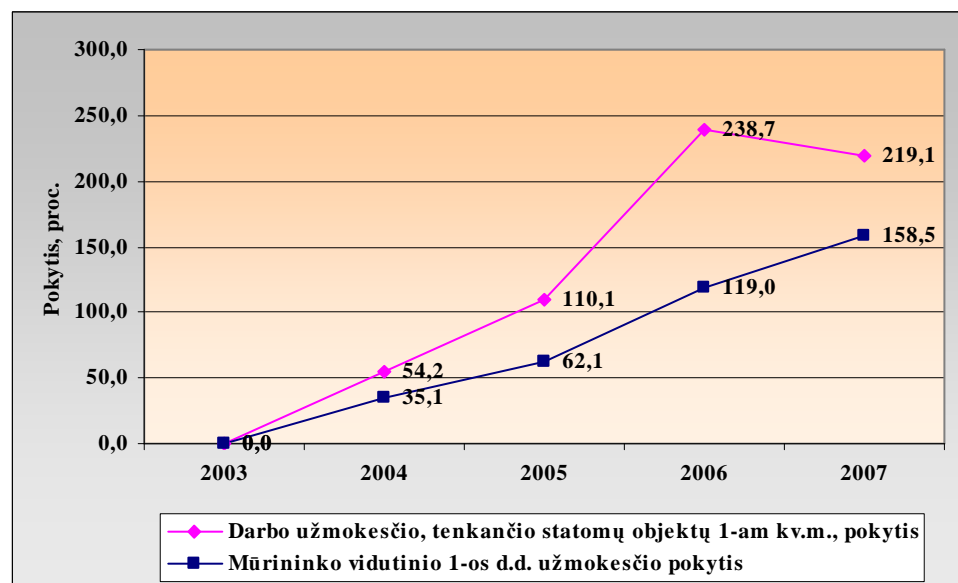
Kaip matome iš 28 lentelės, dailidžių vidutinis vienos darbo dienos užmokesčio padidėjimas 2004-ais metais lyginant su 2003-iais – 37,27%, atlyginimo dėl padidinto įkainio to paties laikotarpio pokytis – tik 3,73%. Jei nebūtų augęs dailidžių žmogiškasis kapitalas, tik dėl įkainio už 1-ą m² pakėlimo, darbuotojo vidutinis vienos darbo dienos užmokeskis būtų padidėjęs iki 80,10 litų (žr.13 priedą). Iš tikro 2004 metais vienam dailidei už dieną vidutiniškai teko 105,99 litų darbo užmokeskis (žr. 28 lentelę). Dailidės gauta nauda dėl didėjančios kvalifikacijos už vieną darbo dieną

sudarė 25,89 litus. Tiriamaisiais metais dailidės dirbo 4848 dienas. Iš viso 2004 metais įmonės dailidžių gauta nauda dėl investicijų į žmogiškojo kapitalo kaupimą sudarė 125.514,72 litus ($25,89\text{Lt} \times 4848$).

Siekiant nustatyti 2005-2007 metų laikotarpio grąžą dailidėms, remtasi skaičiavimais, analogiškais tinkuotojų specialybės darbuotojų gautos naudos skaičiavimams (žr.13 priedą). Nustatyta, kad 2005 metais dailidės gauta nauda iš investicijų už vieną darbo dieną – 36,82 litai, o visų dailidžių gauta nauda sudarė 195.035,54 litus. 2006-aisiais metais vienam dailidei už vieną darbo dieną teko 70,37 litų grąža, visiems dailidėms – 327.361,24 litų grąža. 2007 metų laikotarpiu vieno dailidės už darbo dieną patirta nauda dėl didėjančio žmogiškojo kapitalo buvo 97,86 litai, visų dailidžių patirta nauda už metus sudarė 472.565,94 litus.

Visa 2003-2007 metų laikotarpiu dailidžių patirta nauda dėl išaugusios kvalifikacijos sudarė 1.120.477,44 litus. Tai yra ta darbo užmokesčio dalis, kuri susidarė dėl dailidžių žmogiškojo kapitalo didėjimo. Tiriamuoju laikotarpiu dailidėms priskaičiuotas darbo užmokestis sudarė 3.267.090,22 litus. Dėl šios priežasties susidariusi atlyginimo dalis atitinka 34,30% viso darbo užmokesčio, išmokėto 2003-2007 metais.

Toliau darbe nagrinėjamas **mūrininkų** darbo užmokesčio, tenkančio statomų objektų vienam kvadratiniam metrui, ir vidutinio dienos darbo užmokesčio kitimas tiriamuoju laikotarpiu.



10 pav. Mūrininko vidutinio dienos darbo užmokesčio ir mūrininkų darbo užmokesčio pastatytų namų vieno kvadratinio metro savikainoje, procentiniai pokyčiai

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

Kaip matyti ir 10-ame paveiksle, palyginus vieno kvadratinio metro statybos išlaidų didėjimą, tenkantį apmokėjimui už mūrijimo darbus, su vidutiniu mūrininkų dienos darbo užmokesčio augimu, nustatyta visiškai priešinga situacija nei aukščiau aptartų grupių atvejais.

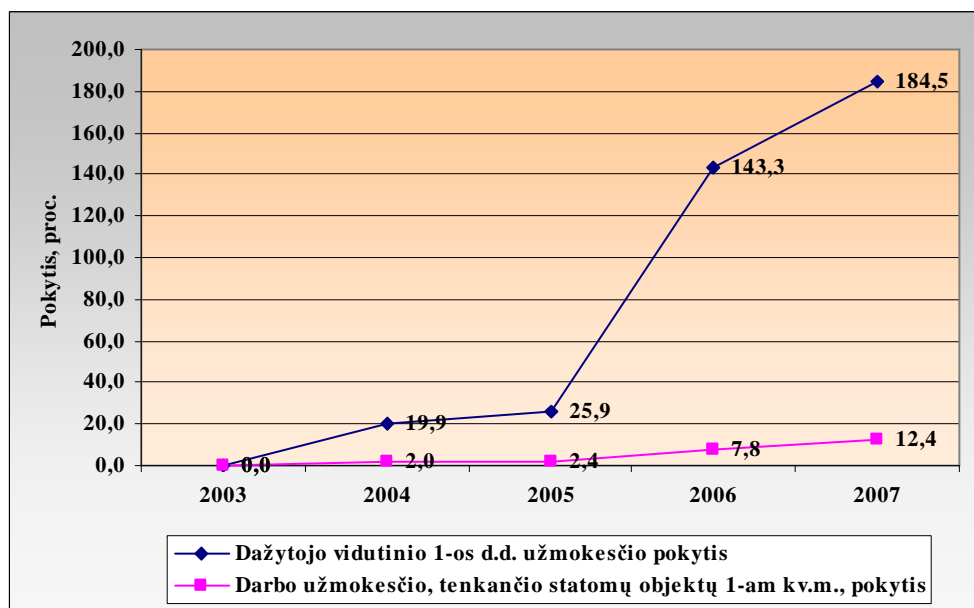
Darbo užmokesčio, tenkančio statomų objektų kvadratiniam metrui, augimas žymiai spartesnis nei mūrininko vidutinis dienos darbo užmokesčio didėjimas. Šioje vietoje galima teigti, kad įkainiai už darbą tiriamuoju laikotarpiu buvo nuolat keliami, ko pasekoje darbo užmokestis, tenkantis 1-am kv.m., padidėjo net 219,1% (2006 m. – net 238,7%), tuo tarpu mūrininko vidutinis dienos darbo užmokestis (paprastai atspindintis darbuotojų kvalifikacijos augimą) - tik 158,5%.

Įmonė nuo 2004 metų pradėjo statyti namus, kurių fasadai apdailinami keraminiu apdailos plytų mūru. Nuo minėtų metų buvo pradėta gaminti produkcija, kurios, vien tik vadovaujantis aukščiau aptartais kriterijais, tarpusavyje lyginti, atliekamų mūrijimo darbų atžvilgiu, norint nustatyti investicijų į žmogiškąjį kapitalą efektyvumą, negalima. 10-ame paveiksle atspindėtus skirtingų formų darbo užmokesčio pokyčius galima apibūdinti taip: todėl, kad nuo 2004 metų pradėti statyti namai, kurių fasadai apdailinami keraminiu apdailos plytų mūru, įmonėje apmokėjimo už mūrijimo darbus įkainių kilimo tempai didesni už mūrininkų vidutinio dienos darbo užmokesčio didėjimą. Iki 2006 metų, tai patvirtina ir darbuotojų sugaišo laiko gyvenamųjų namų vienam kvadratiniam metrui pastatyti lentelėje pateikti duomenys (žr. 26 lentelę), mūrininkų darbo našumas pastoviai mažėjo, o įmonė pastoviai jų pageidavimu buvo verčiama kelti apmokėjimo už darbą įkainį. Tačiau 2006 metais stipriausieji įmonės mūrininkai kreipėsi į įmonę prašydami pakeisti vieną seniai nusistovėjusią tvarką įmonėje. Jau aukščiau darbe buvo minėta, kad mūrijimo darbai atliekami tam tikroje grandyje, taip vadinamoje brigadoje, ir, kad tai grupės žmonių labiau kolektyvinis nei individualus darbas. Apmokėjimas už šį darbą mūrininkams buvo šiek tiek diferencijuojamas, tačiau nevykdant precizinių kiekvieno žmogaus atliktų darbų apskaičiavimų. Dėl pačių dirbančiųjų pageidavimo 2006 metais perorganizuota kiekvieno mūrininko atliktų mūrijimo darbų apskaičiavimo sistema. Naujos darbų skaičiavimo sistemos įvedimo rezultatai atsispinti 10-ame paveiksle matomuose 2006 ir 2007 metų pokyčiuose ir, darbuotojų sugaišto laiko gyvenamųjų namų vienam kvadratiniam metrui pastatyti, lentelės pateiktuose duomenyse (žr. 26 lentelę). Trumpas šių duomenų komentaras galėtų būti toks: mūrininkai, dėl perorganizuotos atliktų darbų skaičiavimo sistemos, pajuto didesnę suinteresuotumą efektyviau panaudoti sukauptą žmogiškąjį kapitalą, taigi darbo našumas 2007 metais palyginus su 2006 metais išaugo 20,22%, išlaidos mūrininkų darbo užmokesčiui statomo namo vienam kvadratiniam metrui sumažėjo 8,21%, vidutinis mūrininko darbo dienos darbo užmokestis padidėjo 33,19%.

UAB „Arkada“ mūrininkų mokymams 2004-2007 metais skyrė 62.771 litą ir apmokė 36 darbuotojus. Tačiau, dėl aukščiau išvardintų priežasčių, investicijų į mūrininkų žmogiškąjį kapitalą įtaką darbo užmokesčio didėjimui ir mūrininkų patirtą naudą dėl didėjančios kvalifikacijos, tikslinga skaičiuoti tik 2006-2007 metų laikotarpiui, baziniais metais imant 2006 metus. Jei 2007 metais vidutinis darbo dienos užmokestis būtų kitęs analogiškai įkainio už 1-ą kv. metrą kitimui, tai paskutiniaisiais metais vidutinis darbo dienos užmokestis būtų buvęs 187,81 litas, t.y. lyginant su

2006 metais būtų sumažėjęs 5,78%. Tačiau 2007 metais lyginant su 2006-ais vidutinis mūrininko vienos darbo dienos užmokestis ne sumažėjo, bet padidėjo 18,05% (iki 235,30 Lt). Įvertinant tą faktą, kad atlyginimas, tenkantis 1-am kv. metrui pastatytų objektų, sumažėjo, o vidutinis darbo dienos užmokestis padidėjo, tai visas tiriamojo laikotarpio darbo dienos užmokesčio padidėjimas sudarytų ne 18,05%, bet 23,83%, ir 2007 metų vienos darbo dienos užmokestis dėl tokio pokyčio atitiktų 246,83 litus. Vieno mūrininko gauta nauda dėl investicijų į žmogiškąjį kapitalą už vieną darbo dieną 2007 metais sudarė 47,50 litų (246,83 Lt - 199,33 Lt), visų mūrininkų nauda - už 6124 darbo dienas sudarė 290.890 litų sumą. Tiriamuoju laikotarpiu mūrininkams priskaičiuotas darbo užmokestis sudarė 4.117.008,41 litą. Dėl kvalifikacijos kėlimo ir padidėjusio suinteresuotumo panaudoti žmogiškąjį kapitalą susidariusi atlyginimo dalis viso darbo užmokesčio (2003-2007 m.) dydyje sudarė tik 7,07%.

Remiantis darbe nurodyta darbuotojų grupių analizės seka, toliau nagrinėjamas investicijų į **dažytojų** žmogiškąjį kapitalą poveikis darbo užmokesčio pokyčiui, bei skaičiuojama grąža iš investicijų į mokymus.



11 pav. Dažytojo vidutinio dienos darbo užmokesčio ir dažytojų darbo užmokesčio pastatytų namų vieno kvadratinio metro savikainoje, procentiniai pokyčiai

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

11-ame paveiksle matome, kad darbo užmokestis dėl įkainio už darbą pakėlimo tiriamuoju laikotarpiu padidėjo 12,4%, o vidutinis dienos darbo užmokestis, kurio kitimą sąlygojo didėjantys dažytojų igūdžiai, net 184,5%-ais.

UAB „Arkada“ dažytojų mokymams 2003-2007 metais skyrė 25.520,31 litą ir apmokė 58 darbuotojus. Didesnės investicijos dažytojų, kaip ir tinkuotojų mokymui, buvo skirtos tiriamojo laikotarpio pradžioje. Paveiksle matomas didelis dažytojų vidutinio dienos darbo užmokesčio

didėjimas 2006 metais susijęs su ta aplinkybe, kad šiais metais įmonė įsigijo net ir Europoje, tais metais buvusią naujovę - specialias glaistymo mašinas, kurios įgalina glaistymo darbus atlikti dar našiau. Kadangi, ryšium su minėtų mašinų įsigijimu, bendrovėje nebuvo sumažinti atitinkami darbų atlikimo įkainiai, pasijuto didelis darbuotojų suinteresuotumas ir noras savo turimus sugebėjimus pritaikyti įmonėje kurioje jie dirba.

Remiantis 11 paveikslu duomenimis, apskaičiuota, jog dażytojų vidutinio dienos darbo užmokesčio dalis, kintanti dėl augančio darbuotojų žmogiškojo kapitalo, 2004 metais lyginant su 2003 metais padidėjo 17,9%, 2005 metais atitinkamai - 23,5%, 2006 metais padidėjo 135,5% ir 2007 metais – 172,1%.

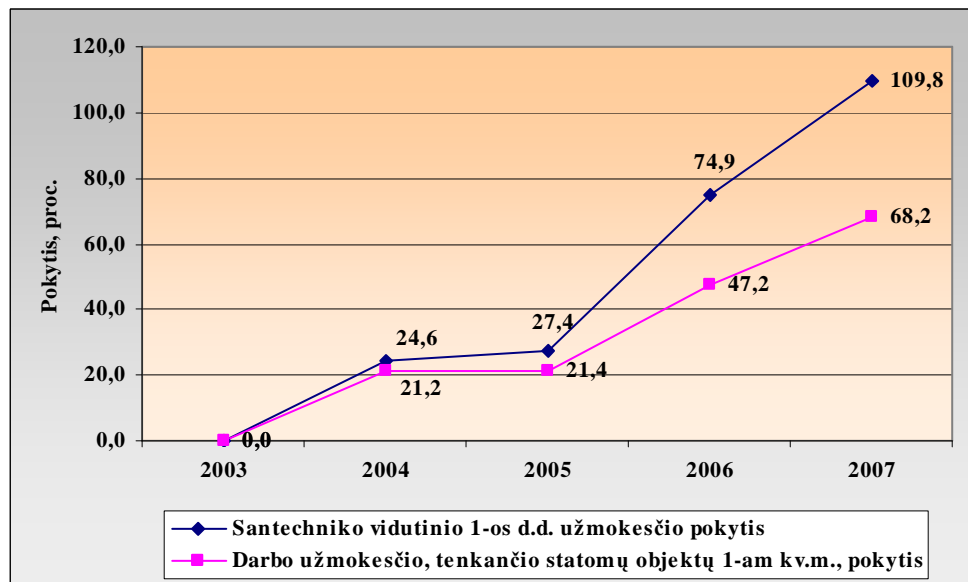
Apskaičiuota, kad 2004 metais dażytojo gauta nauda iš investicijų į mokymus už vieną darbo dieną sudarė 12,40 litų, o visų dażytojų gauta nauda – 56.122,40 litų. 2005-aisiais metais vienam dażytojui už vieną darbo dieną teko 16,22 litų grąža, visiems dażytojams – 84.133,14 litų grąža. 2006 metų laikotarpiu vieno dażytojo už darbo dieną patirta nauda buvo 93,56 litai, visų dażytojų patirta nauda už metus sudarė 292.000,76 litus, 2007 metais vienam dażytojui už darbo dieną tenkanti nauda buvo 118,90 litų, visų dażytojų nauda per metus sudarė 373.108,20 litų (žr. 13 priedą).

2003-2007 metų laikotarpiu dażytojų gauta nauda dėl išaugusios kvalifikacijos sudarė 805.364,50 litų. Tiriamuoju laikotarpiu dażytojams priskaičiuotas darbo užmokestis sudarė 2.299.542,33 litus. Dėl žmogiškojo kapitalo didėjimo įtakota atlyginimo dalis sudarė 35,02% viso darbo užmokesčio, išmokėto dażytojams 2003-2007 metais.

Toliau, remiantis darbe pasirinkta tiriamų darbuotojų grupių seka, analizuojamas investicijų į **santehnikos montavimo darbų** specialistų žmogiškąjį kapitalą poveikis darbo užmokesčio pokyčiui, bei skaičiuojama grąža iš nagrinėtų investicijų.

12-ame paveiksle matome, kad darbo užmokestis dėl įkainio už darbą pakėlimo tiriamuoju laikotarpiu padidėjo 68,2%, o vidutinis dienos darbo užmokestis, kurio kitimą sąlygojo didėjančys santehnikų darbo įgūdžiai – 109,8%.

UAB „Arkada“ santehnikų mokymams 2003-2007 metais skyrė 3.060 litų ir apmokė 10 darbuotojų. Tačiau įmonė santehnikams nerengė specializuotų mokymų, apsiribodama tik naujai priimtų darbuotojų įgūdžių tobulinimu. Dėl šios priežasties didžioji santehnikų darbo užmokesčio dalis, kaip matyti diagramoje, kyla ne dėl darbo našumo didėjimo, bet dėl įkainio už atliktą darbą kėlimo. Nuo 2005-ųjų metų pastebimas šiek tiek didesnis atlyginimo dėl didėjančio žmogiškojo kapitalo augimas, kurį sąlygojo technologiškai naujesnių ir tobulesnių įrankių naudojimas darbo procese.



12 pav. Santechniko vidutinio dienos darbo užmokesčio ir santechnikų darbo užmokesčio pastatytų namų vieno kvadratinio metro savikainoje, procentiniai pokyčiai

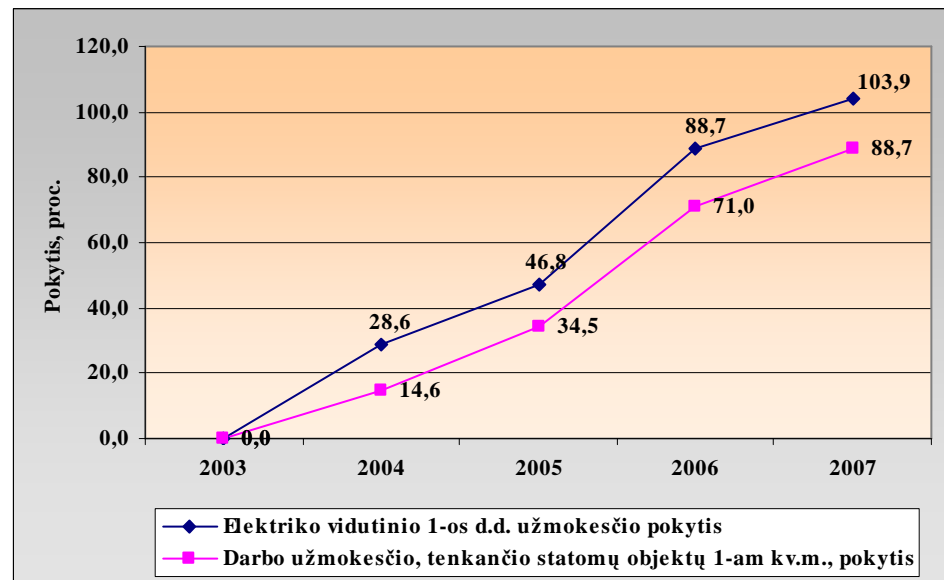
Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

Remiantis 12 paveikslo duomenimis, apskaičiuota, kad santechnikų vidutinio dienos darbo užmokesčio dalis, kintanti dėl įmonės investicijų į žmogiškąjį kapitalą, 2004 metais lyginant su 2003 metais padidėjo 3,4%, 2005 metais atitinkamai - 6,0%, 2006 metais – 27,7% ir 2007 metais – 41,6%.

Autorės skaičiavimais, 2004 metais santechniko gauta nauda iš minėtų investicijų už vieną darbo dieną sudarė 3,60 litų, o visų santechnikų gauta nauda – 5.731,20 litų. 2005-aisiais metais vienam santechnikui už vieną darbo dieną teko 6,37 litų grąža, visiems santechnikams – 11.899,16 litų grąža. 2006 metų laikotarpiu dėl padidėjusio žmogiškojo kapitalo vieno santechniko už darbo dieną gauta nauda buvo 29,15 litų, visų santechnikų gauta nauda už metus sudarė 53.140,45 litus, 2007 metais vienam santechnikui už vieną darbo dieną teko 43,79 litų grąža, visiems santechnikams 85.784,61 litų grąža. (žr. 13 priedą).

Visa 2003-2007 metų laikotarpiu santechnikų gauta nauda dėl padidėjusių darbo įgūdžių sudarė 156.555,42 litus. Tiriamuoju laikotarpiu santechnikams priskaičiuotas darbo užmokestis sudarė 1.385.487 litus. Kvalifikacijos augimo įtakota atlyginimo dalis sudarė 11,30% viso darbo užmokesčio, išmokėto santechnikams 2003-2007 metais.

Toliau darbe analizuojamas investicijų į **elektros montavimo darbų specialistų** žmogiškąjį kapitalą poveikis darbo užmokesčio pokyčiams ir skaičiuojama grąža iš šių investicijų.



13 pav. Elektriko vidutinio dienos darbo užmokesčio ir elektrikų darbo užmokesčio pastatytų namų vieno kvadratinio metro savikainoje, procentiniai pokyčiai

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

13-ame paveiksle matome, kad darbo užmokestis, tenkantis statybos objektų kvadratiniam metrui, (ir didėjantis dėl įkainio už darbą pakėlimo) tiriamuoju laikotarpiu padidėjo 88,7%, o santechniko vidutinis dienos darbo užmokestis šiek tiek daugiau – 103,9%-ais.

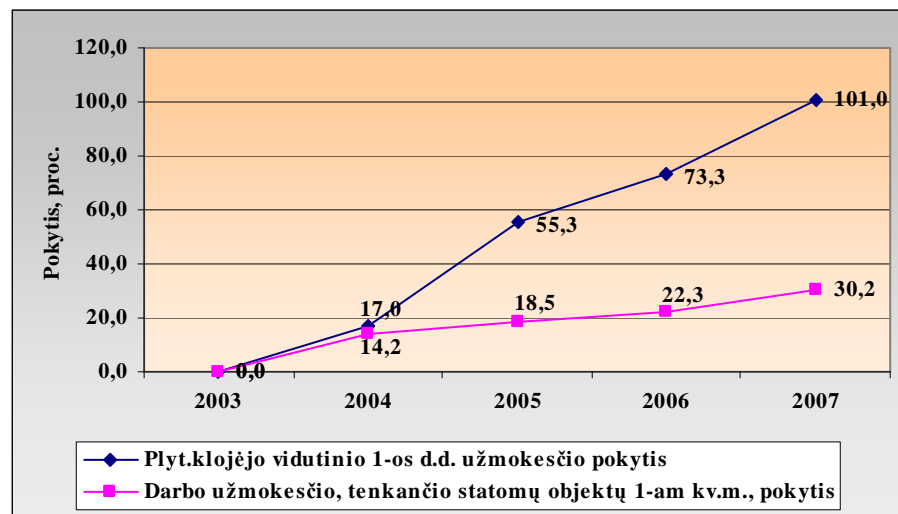
UAB „Arkada“ elektros montavimo darbų specialistų mokymams 2003-2007 metais skyrė 8.670 litų ir apmokė 19 darbuotojų. Apskaičiuota, kad elektriko vidutinio dienos darbo užmokesčio dalis, kurios augimą sąlygojo žmogiškojo kapitalo didėjimas, 2004 metais lyginant su 2003 metais padidėjo 14,0%, 2005 metais atitinkamai - 14,3%, 2006 metais – 17,7% ir 2007 metais – 15,2%. Taigi elektros montavimo darbų specialistų atveju galima teigti, kad lyginant su kitomis darbuotojų grupėmis, į šios specialybės darbuotojų žmogiškąjį kapitalą įmonės investicijų suma yra pakankamai maža, taigi ir darbo užmokesčio didėjimą didžiaja dalimi lemia ne kvalifikacijos augimas, bet įkainių už darbą kėlimas. Tokie rezultatai patvirtina ir ankstesnius skaičiavimus, kuriuose nustatyta, kad elektrikų darbo našumas nuo 2005 metų neaugo (žr. 26 lentelę). Įmonė elektrikams, kaip ir santechnikams, nerengė jokių specializuotų mokymų, išskyrus naujai priimtų darbuotojų įgūdžių tobulinimą.

Autorės skaičiavimais, nustatyta, kad 2004 metais vieno elektriko gauta nauda dėl didėjančių darbo įgūdžių už vieną darbo dieną buvo 12,61 litas, visų elektrikų gauta nauda - 17.427,02 litai. 2005 metais vienas elektrikas dėl žmogiškojo kapitalo didėjimo už vieną darbo dieną gavo 11,17 litų grąžą, o visi elektrikai už metus gavo 19.000,17 litų grąžą. 2006 metais vienas elektrikas gavo 15,95 litų grąžą, visi elektrikai už metus – 29.651,05 litų grąžą. 2007 metų

laikotarpiu vieno elektriko už darbo dieną gauta nauda dėl didėjančių darbo įgūdžių buvo 13,66 litai, visų elektrikų nauda už metus sudarė 29.259,72 litus (žr. 13 priedą).

Visa 2003-2007 metų laikotarpiu elektrikų gauta nauda dėl jų kvalifikacijos augimo sudarė 95.337,96 litus. Tiriamuoju laikotarpiu elektrikams priskaičiuotas darbo užmokestis sudarė 1.223.774,36 litus. Išaugusių darbo įgūdžių įtakota atlyginimo dalis viso darbo užmokesčio (2003-2007 m.) dydyje sudarė tik 7,79%.

Darbo užmokesčio pokyčiai dėl įmonės investicijų į mokymus ir šių veiksmų sąlygota grąža darbuotojams bus analizuojami likusiajai, **keraminių plytelių klojėjų**, darbuotojų grupei.



14 pav. Plytelių klojėjo vidutinio dienos darbo užmokesčio ir plytelių klojėjų darbo užmokesčio pastatytų namų vieno kvadratinio metro savikainoje, procentiniai pokyčiai
Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

14-ame paveiksle matome, kad darbo užmokestis dėl įkainio už darbą pakėlimo tiriamuoju laikotarpiu padidėjo 30,2%, o vidutinis dienos darbo užmokestis, kurio kitimą sąlygojo keraminių plytelių klojėjų auganti kvalifikacija – 101,0%.

UAB „Arkada“ keraminių plytelių klojėjų mokymams 2003-2007 metais skyrė 19.406 litus ir apmokė 29 darbuotojus. Įmonė, kaip ir dviejų pastarųjų specialybių atveju, apmokymus organizavo tik naujai priimtiems plytelių klojėjams. Remiantis 14 paveikslo duomenimis, apskaičiuota, kad plytelių klojėjo vidutinio dienos darbo užmokesčio dalis, kintanti dėl įmonės investicijų į žmogiškąjį kapitalą, 2004 metais lyginant su 2003 metais padidėjo 2,8%, 2005 metais atitinkamai – 36,8%, 2006 metais – 51,0% ir 2007 metais – 70,8%.

Remiantis skaičiavimais nustatyta, kad 2004 metais vieno plytelių klojėjo gauta nauda iš minėtų investicijų už vieną darbo dieną sudarė 2,64 litus, o visų plytelių klojėjų už metus gauta nauda – 5.203,44 litus. 2005-aisiais metais vienam plytelių klojėjui už vieną darbo dieną teko 34,60 litų grąža, visiems plytelių klojėjams – 63.906,20 litų grąža. 2006 metų laikotarpiu vieno plytelių

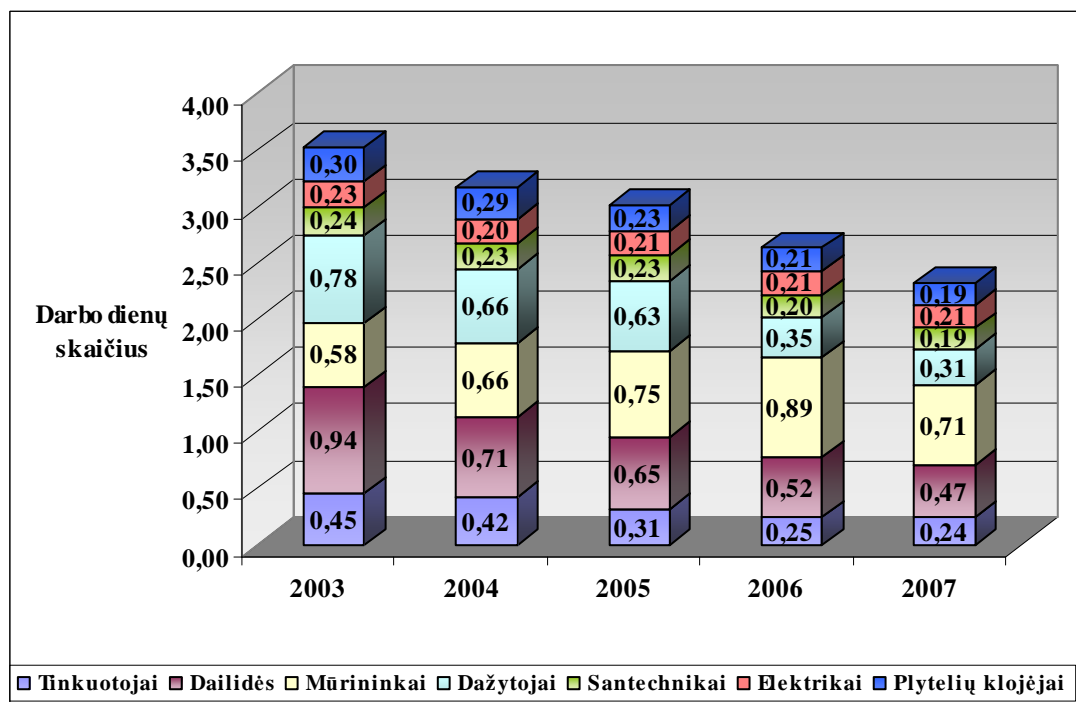
klojėjo dėl padidėjusio žmogiškojo kapitalo už darbo dieną gauta nauda buvo 48,08 litai, visų plytelių klojėjų nauda už metus sudarė 90.630,80 litus, 2007 metais vienam plytelių klojėjui už darbo dieną tenkanti nauda buvo 66,75 litai, visų plytelių klojėjų nauda per metus sudarė 130.296 litus (žr. 13 priedą).

2003-2007 metų laikotarpiu visų keraminių plytelių klojėjų gauta nauda dėl išaugusios kvalifikacijos sudarė 290.036,44 litus. Tiriamuoju laikotarpiu plytelių klojėjams priskaičiuotas darbo užmokestis sudarė 1.337.788,73 litus. Padidėjusio žmogiškojo kapitalo įtakota atlyginimo dalis sudarė 21,68% viso darbo užmokesčio, išmokėto plytelių klojėjams 2003-2007 metais.

Išanalizavę atskiras darbuotojų grupes, matome, kad visų specialybių dirbantieji gavo mažesnę ar didesnę naudą (išskyrus mūrininkų grupę) iš įmonės investicijų į jų žmogiškojo kapitalo didinimą. *Visa grąža įmonės darbuotojams dėl jų išaugusios kvalifikacijos tiriamuoju laikotarpiu sudarė 3.263.243,16 litų.*

Dabar galima pereiti prie *įmonės gaunamos naudos* dėl aukščiau išnagrinėtų investicijų į jos darbuotojus analizės.

Tai, kad darbuotojai pakėlė savo kvalifikaciją ir gavo, kaip matėme, didesnę darbo užmokestį, kartu reiškia, kad dėl aptartų investicijų į dirbančiuosius, kilo ir jų darbo našumas. Jis gi padidino ne tik darbuotojų, bet ir įmonės pajamas, kurias galima traktuoti kaip grąžą įmonei už jos investicijas į žmogiškąjį kapitalą. Ši darbo našumo augimą įmonėje 2003-2007 metais rodo 15 paveikslas.



15 pav. Tirtų specialybių darbuotojų sugaištas laikas gyvenamųjų namų vienam kvadratiniam metrui pastatyti 2003 – 2007 metais (darbo dienos tikslumu)

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

15 paveiksle atvaizduotas tiriamajame laikotarpyje nagrinėtų specialybių darbuotojams reikalingas laikas atlikti tokį pat kiekį darbų (šiuo atveju 1-ą m² statyboje atliekamų įvairių specialybių darbų). Paveiksle pastebimas visų specialybių darbo laiko, reikalingo atlikti tokį pat kiekį darbų, mažėjimas. Pavyzdžiui, dailidės visus jiems priklausančius statybos objekte atlikti darbus, tenkančius 1-am m² metrui ploto, 2003 metais padarydavo per 0,94 darbo dienos, o 2007 – tokiam pačiam kiekiui darbų atlikti užteko 0,47 dienos. Taigi dailidžių darbo našumas tiriamuoju laikotarpiu padidėjo 50%. Visų kitų nagrinėtų specialybių (žr. 15 pav.) darbo našumas mažiau ar daugiau didėja, tik elektros montavimo darbų specialistų darbo našumas nuo 2005 metų nekinta, o mūrinių, ką rodė ir aukščiau darbe pateikti rezultatai, darbo našumas ima augti tik 2007 metais. Jei 2003 metais visų specialybių dirbantieji visus jiems priklausančius statybos objekte atlikti darbus, tenkančius 1-am m² metrui ploto, padarydavo per 3,52 darbo dienos, tai 2007 metais darbo našumui padidėjus 51,72%, tas pats darbų kiekis buvo atliktas per 2,32 dienos.

Siekiant parodyti, kokią naudą dėl augančio darbo našumo gavo pati įmonė, darbe, kaip pavyzdys, pateikiamas skaičiavimas, paremtas dailidžių specialybės darbuotojų augančiu darbo našumu. Graža įmonei ieškoma, remiantis, aukščiau pateiktos, 28 lentelės duomenimis. Kadangi 2003-ieji metai, skaičiuojant gražą iš investicijų į žmogiškąjį kapitalą, paimti kaip baziniai, taigi pats investicijų atsipirkimas skaičiuojamas nuo 2004 metų.

Kaip matome 28 lentelėje, dailidės vidutinio dienos darbo užmokesčio padidėjimas 2004 metais lyginant su 2003 m. – 37,27%, kai tuo metu atlyginimo dėl padidinto įkainio pokytis tik 3,73%. Jei nebūtų augęs darbo našumas, bendrovė, siekdama užtikrinti dailidėms vidutinį 105,99 litų vienos dienos darbo užmokestį, būtų patyrusi didesnes sąnaudas nei realiai išleido dailidžių darbo užmokesčiui 2004 metais. Siekdama užtikrinti minėtą 105,99 litų darbo užmokestį, vidutiniškai tenkantį vienam dailidei per dieną, įmonė už 1-ą kv.m. statybos objekte atliktų darbų būtų turėjusi sumokėti:

$$72,56 \text{ Lt} + 37,27\% = 99,60 \text{ Lt/m}^2.$$

Taigi organizacija dailidei už 1 m² atliktų darbų, jei nebūtų didėjęs darbo našumas, būtų turėjusi sumokėti 99,60 litų (nors realiai sumokėjo 75,27 litus), o per 2004-ų metų laikotarpį darbo užmokesčio sąnaudos būtų sudarę:

$$99,60 \text{ Lt/m}^2 \times 6826,82 \text{ m}^2 = 679.951,27 \text{ Lt}.$$

Iš tikro per 2004 metus įmonėje dailidėms priskaičiuotas ir išmokėtas darbo užmokestis sudarė 513.854,74 litus. Bendrovė patyrė naudą iš investicijų lygią darbo užmokesčio, kurį įmonė būtų turėjusi išmokėti, jei nebūtų didėjęs darbo našumas, ir tikrojo darbo užmokesčio, kurį įmonė išmokėjo 2004 metais, skirtumui:

$$679.951,27 - 513.854,74 = 166.096,53 \text{ Lt}.$$

Tačiau nagrinėjamų metų atlyginimo už darbą augimą lėmė tiek 2003, tiek 2004 metų įmonės investicijos į darbuotojų įgūdžių tobulinimą, kurios sudarė 61.596,89 litus. Įvertinus 2003 – 2004 metų investicijas į darbuotojų mokymus, apskaičiuota, kad įmonės gauta nauda minėtu laikotarpiu sudarė:

$$166.096,53 - 61.596,89 = 104.499,64 \text{ Lt.}$$

Remiantis analogiškais skaičiavimais, nustatyta, kad nedidėjant dailidžių darbo našumui, įmonė per 2005 metus būtų turėjusi išmokėti 910.372,21 litą darbo užmokesčio, kai iš tikro dailidėms išmokėtų atlyginimų suma sudarė 627.470,63 litus (žr. 14 priedą). Įvertinus 2005 metų investicijų į dailidžių mokymus sumą, apskaičiuota, kad minimais metais UAB „Arkada“ gauta nauda dėl didėjančio darbo našumo sudarė:

$$910.372,21 - 627.470,63 - 161.942,85 = 120.958,73 \text{ Lt.}$$

Apskaičiuota, kad 2006 metais bendrovės gauta nauda iš investicijų sudarė 462.568,68 litus, 2007 metais – 805.522,36 litus (žr. 14 priedą).

Visa tiriamuoju laikotarpiu UAB „Arkada“ gauta nauda dėl dailidžių specialybės darbuotojų didėjančio darbo našumo sudarė 1.493.549,41 lito sumą.

Remiantis analogiškais skaičiavimais, nustatyta (žr.14 priedą) ir dėl investicijų į kitų specialybių darbuotojus bei to pasekoje išaugusio darbo našumo įmonės patirta nauda (nuostolis), kuri pateikta 29 lentelėje.

29 lentelė

Įmonės gauta grąža dėl darbuotojų darbo našumo kitimo 2003 -2007 metais

Metai	Įmonės nauda (nuostolis) dėl didėjančio tinkuotojų darbo našumo	Įmonės nauda (nuostolis) dėl didėjančio dailidžių darbo našumo	Įmonės nauda (nuostolis) dėl kintančio mūrinių darbo našumo	Įmonės nauda (nuostolis) dėl didėjančio dažytojų darbo našumo	Įmonės nauda (nuostolis) dėl didėjančio santechnikų darbo našumo	Įmonės nauda (nuostolis) dėl didėjančio elektrikų darbo našumo	Įmonės nauda (nuostolis) dėl didėjančio plytelių klojėjų darbo našumo
2004	12.985,28	104.499,64	-57.257,71	51.675,05	4.691,06	17.721,19	-168,17
2005	146.646,37	120.958,73	-161.775,81	97.893,96	11.506,81	18.227,75	80.568,37
2006	311.322,65	462.568,68	-451.646,69	655.149,91	63.101,69	31.772,58	125.762,77
2007	406.858,63	805.522,36	-307.594,30	942.640,02	106.023,97	28.259,75	193.220,46
Iš viso:	877.812,93	1.493.549,41	-978.274,51	1.747.358,94	185.323,53	95.981,27	399.383,43

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

29 lentelėje pateikti rezultatai, rodo, kokią grąžą gavo pati įmonė iš investicijų į darbuotojų žmogiškąjį kapitalą, t.y. sudarydama galimybes jiems našiau dirbti. Keraminių plytelių klojėjų atveju 2004 metų laikotarpiu organizacija patyrė nuostolį dėl per didelių investicijų ir per lėtai augančio darbo našumo, tačiau vėlesniu 2005-2007 metų laikotarpiu, įmonės patirta nauda dėl investicijų sparčiai didėjo. Bendrovės patirtas nuostolis dėl mūrinių specialybės darbuotojų patvirtina ankstesnius darbe pateiktus komentarus, kad šiai specialybei darbo užmokestis buvo

didinamas labiau nei augo mūrinių darbo našumas. Nuo 2006 metų, padidinus investicijas į mūrinių žmogiškąjį kapitalą 443,19% (lyginant su 2005 metais), šios specialybės darbuotojų darbo našumas pradeda augti. 2007 metais lyginant su 2006, įmonei sumažinus mūriniams apmokėjimą už darbą 5,78%, vidutinis darbo dienos užmokestis padidėjo 18,05%. 29 lentelėje matomas įmonės nuostolių mažėjimas dėl mūrinių darbo našumo didėjimo 2007 metais.

Tačiau visų kitų specialybių atveju, 29 lentelės rezultatai rodo, kad įmonės investicijos į darbuotojus lėmė ne tik spartų darbo našumo augimą, bet ir naudos įmonei kiekvienais metais didėjimą. *Susumavus visų specialybių našumo kitimo sąlygotus rezultatus, nustatyta, kad bendra įmonės nauda dėl darbuotojų augančio darbo našumo sudarė 3.821.135,00 litus.* Pačios organizacijos gauta nauda iš investicijų į žmogiškąjį kapitalą netgi viršijo gražą darbuotojams, kuri tiriamuoju laikotarpiu sudarė 3.263.243,16 litų.

Gražos, gautos iš investicijų į **darbuotojų sveikatingumo palaikymą** (skiepijimosi prieš gripą, darbo apsaugos priemonių ir specialios darbo aprangos įsigijimo), skaičiavimas negali būti atliekamas pagal analogišką metodiką, kaip aukščiau nagrinėtoms darbuotojų grupėms. Investicijų į darbuotojų sveikatą vertines išraiškas darbo autorė yra pateikusi 2.2 poskyryje.

Pirmiausia bus analizuojama graža iš *įmonės investicijų į skiepų profilaktiką*. Atliekant šią analizę darbuotojai suskirstyti į dvi grupes: 1-oji grupė – pasiskiepiję prieš gripą ir 2-oji grupė – nesiskiepiję prieš gripą (žr. 30 ir 31 lentelę).

30 lentelė

Darbuotojų pasiskiepijusių (1 grupė) prieš gripą sergamumas 2003 – 2007 metais

Skiepijimo data	Vidutinis dirbančiųjų skaičius lapkričio-kovo mėn.	Pasiskiepijusių darbuotojų skaičius	Darbuotojų dalis pasiskiepijusių, proc.	Darbuotojų, sirgusių gripu lapkričio-kovo mėn., skaičius	Darbuotojų dalis, sirgusių gripu lapkričio-kovo mėn., proc.	Dėl gripo nedirbta darbo dienų lapkričio-kovo mėn.
2003 10	153	102	66,7	0	0,0	0
2004 10	186	103	55,4	2	1,1	21
2005 10	175	105	60,0	5	2,9	35
2006 10	197	107	54,3	2	1,0	12
2007 10	256	134	52,3	4	1,6	36

31 lentelė

Darbuotojų nesiskiepijusių (2 grupė) prieš gripą sergamumas 2003 – 2007 metais

Skiepijimo data	Vidutinis dirbančiųjų skaičius lapkričio-kovo mėn.	Nesiskiepijusių darbuotojų skaičius	Darbuotojų dalis nesiskiepijusių, proc.	Darbuotojų, sirgusių gripu lapkričio-kovo mėn., skaičius	Darbuotojų dalis, sirgusių gripu lapkričio-kovo mėn., proc.	Dėl gripo nedirbta darbo dienų lapkričio-kovo mėn.
2003 10	153	51	33,3	5	3,3	53
2004 10	186	83	44,6	11	5,9	79
2005 10	175	70	40,0	4	2,3	31
2006 10	197	90	45,7	8	4,1	55
2007 10	256	122	47,7	10	3,9	92

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminės apskaitos formomis.

Apskaičiavus pasiskiepijusių ir nepasiskiepijusių darbuotojų dalį visų dirbančiųjų skaičiuje, dėl sergamumo gripu nedirbtas darbo dienas, matome, kad kiekvienais metais šiai profilaktikai ryžosi daugiau nei 50% darbuotojų. 2003 metais bendrovės investicijos į skiepijimąsi prieš gripą pasiteisino, nes 1-ajai grupei priklausantys dirbantieji nepraleido nei vienos darbo dienos dėl ligos, 2-ajai grupei priklausantys dėl gripo nedirbo 53 dienas. Didesnius nuostolius dėl nedarbingumo patiria ne darbuotojas, bet įmonė. Siekiant nustatyti UAB „Arkada“ nuostolius dėl darbuotojų sergamumo gripu, apskaičiuotas kiekvienų metų lapkričio–kovo mėnesių vieno darbuotojo vienos darbo dienos darbo užmokestis (žr. 32 lentelę).

32 lentelė

Vidutinis darbuotojo vienos darbo dienos užmokestis lapkričio – kovo mėnesiais

Laikotarpis	Vidutinis darbuotojo 1 d.d. užmokestis, Lt.
2003 11 - 2004 03	78,99
2004 11 - 2005 03	110,59
2005 11 - 2006 03	160,39
2006 11 - 2007 03	191,05
2007 11 - 2008 03	232,93

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

Dėl 5 darbuotojų nedarbingumo susirgus gripu, 2003 11 - 2004 03 mėn. laikotarpiu įmonė patyrė 789,90 litų sąnaudas nedarbingumo lapelių apmokėjimui. Minimiu laikotarpiu dėl ligos buvo praleistos 53 darbo dienos ir įmonės pajamų nuostoliai dėl darbuotojų nedarbingumo sudarė:

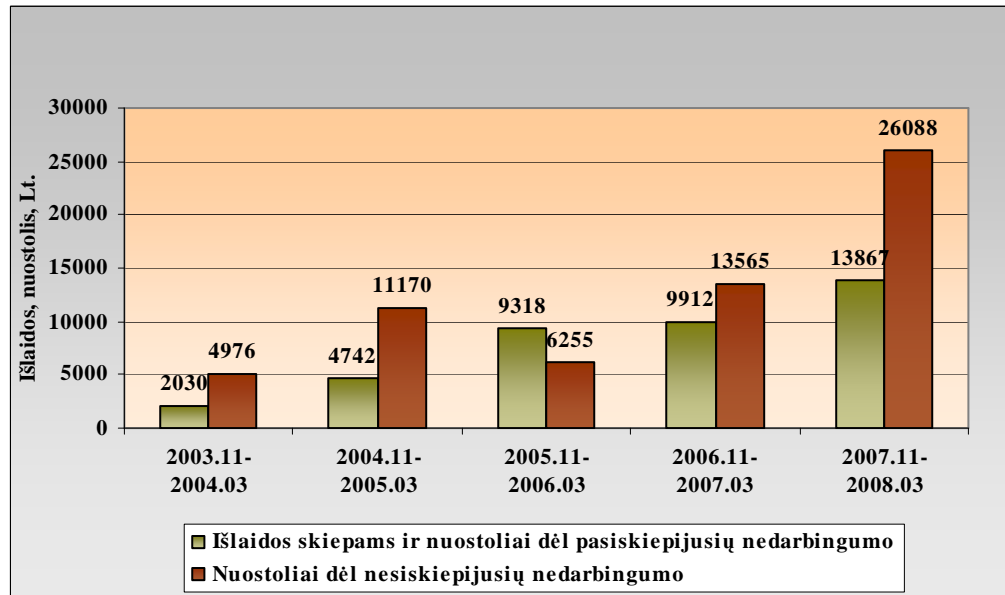
$$53 \text{ d.d.} \times 78,99 \text{ Lt} = 4186,47 \text{ Lt.}$$

Iš viso 2003 11 – 2004 03 mėn. laikotarpiu dėl darbuotojų sergamumo gripu įmonės nuostoliai sudarė 4.976,37 litus. Tačiau 30 ir 31 lentelių duomenimis, susidariusius nuostolius nulėmė 2-osios grupės darbuotojų sergamumas. 2003 m. spalio mėn. 2.29,80 litų investicijos į skiepijimąsi atsipirko tuo, kad pasiskiepijusieji prieš gripą nagrinėjamaisiais metais visiškai nesirgo šia liga.

2004 m. pab. – 2005 m. pr. gripu sergančiųjų pasitaikė ne tik 2-oje grupėje (11 darbuotojų), bet ir 1-oje (2 darbuotojai). Remiantis analogiškais skaičiavimais, nustatyta, kad nedarbingumo lapelių apmokėjimui įmonė išleido 2.875,34 litus, dėl darbuotojų sergamumo prarado darbo pajamų už 11.059 litus (žr. 15 priedą). Yra žinoma, kad nagrinėjamu laikotarpiu sirgo ir pasiskiepiję prieš gripą darbuotojai (1-os grupės darbuotojai). Tokiu atveju, remiantis 1-osios grupės sergamumu, reikia nustatyti, kokią naudą (nuostolį) įmonė patyrė iš investicijų į skiepijimąsi. 1-osios grupės sirgusiųjų nedarbingumo lapelių apmokėjimui įmonė skyrė 442,36 litus. Dėl 2 darbuotojų nedarbingumo bendrovė prarado darbo pajamų už:

$$21 \text{ d.d.} \times 110,59 \text{ Lt} = 2322,39 \text{ Lt.}$$

2004 m. spalio mėn. į darbuotojų skiepimą prieš gripą įmonė investavo 1.977,60 litų, o nuostolių dėl 1-os grupės sergančiųjų patyrė už 2.764,75 litus. Dėl 2-os grupės nedarbingumo įmonės nuostoliai sudarė 11.169,59 litus. Analogiškai apskaičiavus (žr. 15 priedą) likusiojo laikotarpio įmonės nuostolius dėl 1-osios ir 2-osios grupės nedarbingumo, gauti rezultatai, atspindėti 16 paveiksle.



16 pav. Išlaidų skiepams bei įmonės nuostolių dėl pasiskiepijusių ir nesiskiepijusių nedarbingumo 2003-2007 metais

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

Paveiksle matyti, kad UAB „Arkada“ sprendimas skatinti darbuotojus skiepimuisi prieš gripą yra teisingas. 30 lentelės duomenimis, pastebime, kad dalis pasiskiepusių darbuotojų taip pat sirgo gripu. Tačiau bendrovės išlaidos skiepų pirkimui ir nuostoliai dėl pasiskiepijusių nedarbingumo tiriamuoju laikotarpiu yra mažesni (išskyrus 2005-ųjų metų rezultata) nei įmonės patirti kaštai dėl darbuotojų, kurie skiepytis nepanoro. 2007 metais lyginant su ankstesniais pasiskiepijo didžiausias darbuotojų skaičius (žr. 30 lentelę), tačiau visų darbuotojų skaičiuje pasiskiepijusių dalis nagrinėjamais metais buvo mažiausia lyginant su kitais metais, įmonės nuostoliai 2007 metais taip pat sudarė didžiausią 26.088 litų sumą.

Toliau, analizuojama graža iš įmonės investicijų į darbuotojų aprūpinimą *darbo apsaugos priemonėmis ir specialia darbo apranga* vertinama tik socialiniu (kokybiniu) požiūriu. Apie šių darbo priemonių socialinę reikšmę tam tikra prasme galima spręsti pagal sąnaudų dydį joms. Siekiant įvertinti gražą iš įmonės investicijų, aprūpinant darbuotojus darbo apsaugos priemonėmis ir specialia darbo apranga, įvertintos šių priemonių įsigijimo sąnaudos, vidutiniškai tenkančios vienam darbuotojui, ir jų kitimas kiekvienais metais (žr. 33 lentelė)

33 lentelė

**UAB „Arkada“ darbo apsaugos priemonių ir specialios darbo aprangos įsigijimo sąnaudos,
tenkančios vienam darbuotojui 2003-2007 metais**

Metai	2003	2004	2005	2006	2007
Darbo apsaugos priemonių įsigijimo sąnaudos, tenkančio vienam darbuotojui, Lt.	21,06	74,81	55,74	94,47	88,44
Darbo aprangos įsigijimo sąnaudos, tenkančios vienam darbuotojui, Lt.	290,74	160,55	392,08	352,00	591,79
Iš viso:	311,81	235,36	447,82	446,47	680,23

Saltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

Kaip matome, išskyrus 2005 ir 2006 metus, tiriamuoju laikotarpiu darbo apsaugos priemonių ir specialios darbo aprangos sąnaudos palaipsniui didėjo nuo 312 litų iki 680 litų. Auginčios išlaidų sumos šių priemonių įsigijimui atskleidžia bendrovės rūpinimąsi darbuotojų sveikatingumu - ergonomiškų darbo sąlygų kūrimu įmonėje, ko pasekoje didėja darbuotojų galimybės našiau dirbti bei tikimybė išsaugoti turimą sveikatos fondą.

Ne vien ekonominė nauda lemia įmonės apsisprendimą investuoti į darbuotojų sveikatingumo palaikymą. Svarbu ir socialinis efektas – gera įmonės kolektyvo narių sveikata, taigi ir jų gyvenamosios plačia prasme kokybė. Antra vertus, rūpinimasis personalo sveikata, didžiąją dalį darbuotojų nuteikia motyvuojančiai, didina dirbančiųjų pasitikėjimą įmone, taigi, galiausiai teigiamai veikia ir įmonės veiklos rezultatus. Taigi, net atskirai neanalizuojant investicijų iš darbo apsaugos priemonių ir specialios darbo aprangos grąžos ekonominiu požiūriu, neabejotinai galima daryti prielaidą, kad sumoje ji yra teigiama ne tik socialiniu požiūriu.

Tas pats pasakytina ir apie grąžą iš investicijų į darbuotojų buitinių sąlygų gerinimą **švytuoklinės migracijos** metu. Grąžoje iš šių investicijų autorė analizuoja tik socialinę pusę, nes ekonominio aspekto išryškėjimas pareikalautų daug prielaidų. Visumoje neabejotina, kad rūpinimasis išvykusių dirbti į kitus regionus darbuotojų buitimi (aprūpinimas gyvenamuoju plotu, reikalingu buitiniu inventoriumi), jų nemokamas pervežimas į darbo vietą ir atgal, atpalaiduoja darbuotoją nuo papildomų laiko bei piniginių sąnaudų, suteikia galimybę labiau susikoncentruoti į atliekamo darbo rezultata, t.y. prisideda prie kolektyvo narių gerbūvio. Pagrindinis motyvas, skatinantis darbuotojus dirbti komandiruotėje, ir pasireiškia kaip grąža dirbantiesiems, didesnėmis darbo pajamomis dėl įmonės galimybės realizuoti galutinę produkciją aukštesnėmis kainomis. Didėjantis darbo užmokestis sąlygoja investicijas į sveikatą, švietimą, vaikų lavinimą. Taigi, netgi neskaičiuojant darbuotojų ar įmonės gaunamos naudos iš investicijų į švytuoklinę migraciją, neabejotinai galima teigti, kad grąža šiuo atveju yra teigiama tiek socialiniu, tiek ekonominiu aspektu.

3. INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKĄJĮ KAPITALĄ GERINIMO KRYPTYS UAB „ARKADA“

Atlikus investicijų į žmogiškąjį kapitalą ir jų gražos analizę UAB „Arkada“, galima numatyti tam tikras veiklos gerinimo kryptis, kurias galima nusakyti taip:

A. Šiuo metu dar nepilnai išnaudojami visi sausų statybinių mišinių panaudojimo privalumai. Jų panaudojimas leistų, autorės skaičiavimais, mažiausiai 10% padidinti darbo našumą bei atitinkamai darbo užmokestį.

B. Reikalingos našesnės darbų atlikimo technologijos ir didesnės apimties mokymai elektros ir santechnikos montavimo darbų specialybių darbuotojams, kadangi jų darbo našumas tiriamajame laikotarpyje didėjo mažiausiai.

C. Būtina sustiprinti inžinerinio techninio personalo ruošimą, sukuriant naujas darbo vietas, siekiant:

- panaikinti pasitaikančias spragas gamybos planavimo ir normavimo etape,
- sustiprinti atliekamų darbų kontrolę tuose darbų baruose, kuriuose darbai atliekami darbuotojų grupėmis tam, kad mažiausiai dirbančių darbuotojų atliktas darbas ir uždirbtas darbo užmokestis dėl nepakankamai operatyviai atliekamos kontrolės nebūtų priskirtas kitiems šiose grupėse dirbusiems asmenims (remiamasi įgyta mūrininkų darbų organizavimo ir kontrolės patirtimi) (situacijos aprašymas pateiktas 41 ir 64 psl.)

D. Pradėti vykdyti investicijų į žmogiškąjį kapitalą specialią apskaitą.

Atskleisime šias kryptis plačiau.

A. Stebint tinkuotojų, dailidžių, mūrininkų ir dažytojų atliekamų darbų procesą nustatyta, kad, tam tikrais atvejais, minėtų specialybių darbininkai įvairiems sausų statybinių mišinių krovimo darbams (iškrovimui iš krovinio transporto bei darbinio proceso metu pakrovimui į specialias statybines mašinas) sugaišta iki 10% darbo dienos laiko. Darbo autorė mano, kad šių specialybių darbuotojų kvalifikacija yra per aukšta minėto pobūdžio darbų atlikimui, ir iki šiol įmonės neatliktas galutinis šio tipo darbų mechanizavimas dėl įrengimų brangumo (nuo 200.000 iki 300.000 litų) galėtų būti įvykdytas, kadangi 2007 metais visų šių specialybių darbuotojams sumokėtas darbo užmokestis sudaro 3.451.750 litų, o 10% šios sumos ekonomija per metus padengtų šių įrenginių įsigijimo kaštus. Šių darbų mechanizacijos esmė: sausieji statybiniai mišiniai būtų transportuojami ir sandėliuojami ne maišuose, bet pervežami palaidi specialiuose konteineriuose, bei jų transportavimas statybos objekte vyktų pneumatinių siurblių pagalba. Investicija įrangos įsigijimui sąlygotų ne tik darbo laiko taupymą, bet kartu pasireikštų ir kaip darbuotojo sveikatingumo palaikymo sudedamoji.

B. 2-oje darbo dalyje gautieji rezultatai rodo, kad kiekvienais metais, didėjant investicijoms į dailidžių, tinkuotojų, dažytojų, keraminių plytelių klojėjų igūdžių tobulinimą bei naujų technologijų įsisavinimą, augo darbuotojų kvalifikacija, atliekamų darbų kokybė, didėjo darbo našumas, atitinkamai augo ir vidutinis darbo dienos darbo užmokestis. Elektros montavimo darbų specialistų meistriškumui didinti įmonė skyrė tik 1,39%, santechnikos montavimo darbų specialistų – tik 0,49% visų apmokymams skirtų investicijų ir dviejų pastarųjų specialybių darbuotojų darbo užmokestis didžiaja dalimi augo ne dėl augančios kvalifikacijos ir didėjančio darbo našumo, bet dėl įkainio už darbą pakėlimo. Todėl darbo autorė mano, kad būtų tikslinga paieškoti našesnių technologijų, darbo įrankių ir ryšium su tuo organizuoti didesnės apimties minėtų specialybių darbuotojų mokymus.

C. Išanalizavus įmonės gamybinę veiklą pastebėta, kad visų specialybių, išskyrus santechnikos ir elektros montavimo darbų, statybos metu atliekamus darbus normuoja ir jų įvykdymą kontroliuoja Gamybos planavimo, normavimo bei kontrolės skyriaus inžinieriai. Tuo tarpu kasdienes darbus objekte organizuoja ir kasdieninę jų vykdymo kontrolę atlieka statybos inžinierius - specialiųjų darbų vadovas. Šiuo atveju 20–30 darbininkų grupę tam tikra prasme aptarnauja 2 kvalifikuoti inžinieriai statybininkai – vienas normuotojas ir vienas specialiųjų darbų vadovas. Tačiau, tiek elektros, tiek santechnikos montavimo darbuose (dėl sąlyginai mažo šių specialybių darbininkų skaičiaus - kiekvienos atskirai iki 10 darbininkų) statybos metu atliekamus darbus normuoja, jų įvykdymą kontroliuoja, kasdienes darbus objekte organizuoja ir kasdieninę jų vykdymo kontrolę atlieka po vieną statybos inžinierių - specialiųjų darbų vadovą, kiekvienai minėtai darbuotojų grupei atskirai. Esant tokiai situacijai, kai vienas ir tas pats asmuo vadovauja visai minėtai darbų seka, nėra garantijų, kad apskaičiuotas darbo užmokestis objektyviai atspindi atliktų darbų kiekį, o ne darbams atlikti sugaištą laiką. Iš viso to galima daryti išvadą, kad šių specialybių per lėtai augantis, o santechniką atveju 2005-2007 metais visai nedidėjantis darbo našumas galėjo susidaryti dėl nepakankamo dirbančiųjų skatinimo panaudoti sukauptą žmogiškąjį kapitalą. Gali būti, kad minėtų specialybių darbuotojų gaunamas darbo užmokestis nepakankamai objektyviai atspindi konkrečiai kiekvieno darbuotojo atlikto darbo kiekį, dėl to darbuotojai ir nėra pakankamai suinteresuoti našiau dirbti.

Atliekant darbo užmokesčio struktūros ir jo kitimo analizę, visų specialybių darbuotojų, išskyrus santechnikos ir elektros montavimo darbų, pastebėti ganėtinai dideli maksimalių ir minimalių darbo užmokesčio dydžių skirtumai. Kaip pavyzdys pateikta 34 lentelė, atspindinti 2007 metų spalio mėn. nagrinėjamų specialybių maksimalius, vidutinius ir minimalius darbuotojams išmokėtus darbo užmokesčius, jų sklaidos charakteristikas:

34 lentelė

2007 m. spalio mėnesį tirtų specialybių darbuotojams išmokėti maksimalūs, minimalūs ir vidutiniai darbo užmokesčiai ir jų sklaidos charakteristikos *

Darbuotojų grupė	Maksimalus mėnesinis darbo užmokestis, Lt.	Minimalus mėnesinis darbo užmokestis, Lt.	Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis, Lt.	Duomenų aibės plotis (R)	Standartinis nuokrypis (S)
Tinkuotojai	6421,21	2524,69	4630,79	3896,52	1445,37
Dailidės	9096,41	1197,69	4495,42	7898,72	1986,53
Mūrininkai	8891,91	2754,63	5654,58	6137,28	1513,59
Dažytojai	6100,74	2399,90	4257,87	3700,84	877,40
Santehnikai	5475,00	4098,40	4834,71	1376,60	519,79
Elektrikai	4496,40	3279,58	4009,88	1216,82	446,62
Plytelių klojėjai	9054,03	2139,31	5287,80	6914,72	2730,88

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

*- skaičiavimai pateikti 16 priede.

Darbo autorė mano, kad 34 lentelėje pateikti duomenys, šiame darbe tiriamuoju laikotarpiu nustatyti įvairių specialybių darbuotojų skirtingi darbo našumo augimo tempai, bei ta aplinkybė, kad mūrininkų darbo našumas pradėjo didėti tik tada, kai įmonė skyrė darbuotojus, kurie kontroliuoja kiekvienos dienos kiekvieno mūrininko atliktus darbus, patvirtina autorės prielaidą, kad norint pasiekti santehnikos ir elektros montavimo darbuose didesnę našumą be didesnių investicijų į minėtų specialybių darbuotojų mokymus (ši išvada iš karto peršasi po investicijų į darbuotojų mokymus palyginimo) reikėtų sustiprinti ir inžinierinį techninį personalą organizuojantį minėtų specialybių darbuotojų darbus.

Darbo autorės manymu, įmonei būtų naudinga pertvarkyti santehnikos ir elektros montavimo darbų normavimo, įvykdymo kontrolės ir su tuo susijusio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarką. Kaip ir visų kitų specialybių atveju, skirti abiem specialybėm po inžinierių normuotoją, kuris normuotų šių specialybių darbuotojų atliekamus darbus, atliktų jų vykdymo kontrolę, tuo pagrindu apskaičiuotų darbo užmokestį, tiksliai atspindintį atliktų darbų kiekį bei kokybę. Tokiu būdu įmonė skatintų ir pačius darbuotojus našiau panaudoti sukauptą žmogiškąjį kapitalą.

Jei įmonė skirtų inžinierių normuotoją, vien tik normuojantį ir kontroliuojantį minėtų specialybių atliktus darbus, ir jam mokėtų mėnesinį 5000 litų darbo užmokestį, įmonės sąnaudos jo darbo užmokesčiui per metus sudarytų 60.000 litų. Reiktų apskaičiuoti, ar įmonė patirtų naudą ar nuostolį iš tokios politikos. Sudėtinga tiksliai nustatyti, koku dydžiu padidėtų santehnikų ar elektrikų darbo našumas, pasamdžius inžinierių normuotoją, kuris kontroliuotų šių grupių darbų vykdymą. Tačiau prisiminus tą faktą, kad paskyrus papildomą inžinierių, nuolatos fiksuojantį

mūrininkų atliktų darbų kiekį, šios grupės darbo našumas per metus padidėjo 20,22%, tikėtinas ne mažesnis darbo našumo padidėjimas ir elektros ir santechnikos montavimo darbų specialistų atvejais. Šių dviejų specialybių darbuotojams 2007 metais kartu paėmus išmokėtas darbo užmokestis sudarė 764.390 litų. Tuo atveju, jeigu, santechnikos ir elektros montavimo darbų specialistų darbo našumas padidėtų 20%, naujų inžinierių samdymas būtų ekonomiškai pagrįstas.

D. Remdamasi atlikta analize, darbo autorė siūlo įmonei apskaityti investicijas į darbuotojų žmogiškąjį kapitalą pagal žemiau pateiktą „Investicijų į žmogiškąjį kapitalą apskaitos“ formą (žr. 81-82 psl.). Įmonės administracija iš esmės pritaria tokios apskaitos įvedimui. Autorė manytų, kad panašios investicijų į žmogiškąjį kapitalą apskaitos formos įvedimas būtų reikalingas bei naudingas ir kitoms įmonėms.

Apibendrinant galima pasakyti, kad įmonei vertėtų ieškoti būdų naujoms investicijų į žmogiškąjį kapitalą formoms, didinti investicijas į visų specialybių mokymus ir sveikatingumo palaikymą, apskaityti investicijų kaštus, pastoviai skaičiuoti jų gražą darbuotojams bei pačiai įmonei.

INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKĄJĮ KAPITALĄ APSKAITA UAB „ARKADA“

Investicijų į mokymus pavadinimas	Darbuotojų skaičius	Mokymų trukmė, d.d.	Sąnaudos 1 d.d., Lt.	Visuminės sąnaudos, Lt.
1.Užmokestis dėstytojui (kursų vadovui) už paskaitų, kursų ar mokymų vedimą				
2.Užmokestis įmonės darbuotojui, vedančiam kursų, apmokymus įmonės viduje				
3.Kompensacija, išmokama darbuotojams darbo užmokesčio forma, už mokymosi laikotarpį				
4.Mokesčiai, apskaičiuoti nuo išmokėtos darbuotojams kompensacijos (darbo užmokesčio)				
5.Sunaudotų mokymosi metu medžiagų, įrankių, įrengimų ir kt. prietaisų sąnaudos				
6.Trumpalaikio turto (įrankių, įrengimų ir kt.), naudoto mokymosi laikotarpiu, vertės sumažėjimas				
7.Igalaikio turto (įrankių, įrengimų ir kt.), naudoto mokymosi laikotarpiu, vertės sumažėjimas				
8.Patalpų, įrengimų, įrankių ir kt. prietaisų, reikalingų mokymams, nuomos sąnaudos				
9.Patalpų eksploatacijos sąnaudos, tenkančios mokymosi laikotarpiui				
9.Transporto (nuomos) sąnaudos				
10.Kaceliarinės ir kt. veiklos sąnaudos				
Iš viso per laikotarpį:				

Investicijų į sveikatingumo palaikymą pavadinimas	Darbuotojų skaičius	Paslaugos pirkimo kaina, Lt.	Prekių pirkimo sąnaudos, Lt.	Visuminės sąnaudos, Lt.
1. Darbo apsaugos priemonių ir saugumo technikos pirkimo išlaidos				
2. Specialios darbo aprangos (saugančios darbuotojo sveikatą) įsigijimo išlaidos				
3. Skiepijimo prieš įvairias ligas išlaidos				
4. Reguliarių sveikatos patikrinimų išlaidos				
5. Specifinių sveikatos būklės patikrinimų (elektrokardiogramų, kraujo tyrimų ir kt.) išlaidos				
6. Profilaktinių renginių, įvairaus pobūdžio gydymo sąnaudos				
7. Nemokamų kelialapių į sanatoriją, poilsio namus (ir pan.) skyrimo darbuotojams sąnaudos				
8. Transporto (nuomos) sąnaudos				
9. Kanceliariinės ir kt. veiklos sąnaudos				
Iš viso per laikotarpį:				

Investicijų į švytuoklinę migraciją pavadinimas*	Darbuotojų skaičius	Sąnaudos, tenkančios vienam darbuotojui, Lt.	Prekių pirkimo ir inventoriaus nusidėvėjimo sąnaudos, Lt.	Visuminės sąnaudos, Lt.
1. Gyvenamųjų patalpų nuomos sąnaudos				
2. Ilgalaikio turto (gyvenamojo ploto, inventoriaus, įrangos ir kt.) pirkimo sąnaudos				
3. Trumpalaikio turto (inventoriaus, įrangos, įrengimų ir kt.) pirkimo sąnaudos				
4. Ilgalaikio turto (gyvenamojo ploto, inventoriaus, įrangos ir kt.) vertės sumažėjimas				
5. Trumpalaikio turto (inventoriaus, įrangos, įrengimų ir kt.) vertės sumažėjimas				
6. Gyvenamųjų patalpų remonto ir eksploatacinės sąnaudos				
7. Transporto (nuomos) sąnaudos				
8. Komandiruočių išlaidos				
9. Kanceliariinės ir kt. veiklos sąnaudos				
Iš viso per laikotarpį:				

* Apskaitomos investicijos į įmonės gamybinių padalinių, esančių kituose šalies regionuose, aprūpinimą darbo jėga.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Žmogiškojo kapitalo teorijos požiūriu investicijos į žmogų klasifikuojamos pagal išlaidų grupes: oficialus išsilavinimas, apmokymas neatsitraukiant nuo gamybos, sveikatos apsauga plačiąja prasme, įtraukiant visas išlaidas, susijusias su žmogaus gyvenimo trukmės, bei jo darbingumo didinimu, žmonių bei šeimų mobilumas, keičiant įsidarbinimo sąlygas, ekonomiškai svarbios informacijos paieška. Investicijos į žmogiškąjį kapitalą pasižymi tokiais ypatumais: jos priklauso nuo žmogaus darbingo periodo bei gyvenimo trukmės; kokybiškos ir ilgalaikės investicijos duoda aukštą, ilgai trunkantį efektą; žmogiškasis kapitalas ne tik sensta fiziškai ir moraliai, bet ir kaupiasi bei didėja; garantuoja jo turėtojui didesnių pajamų gavimą ateityje; žmogiškasis kapitalas kaupiamas iki atitinkamos viršutinės darbinės veiklos ribos (aktyvaus darbingo amžiaus), o po to ryškiai mažėja; investicijos į žmogiškąjį kapitalą, lyginant su investicijomis į kitas kapitalo formas, efektyvesnės tiek kiekvieno žmogaus, tiek visuomenės požiūriu. Taigi investicijos į žmogiškąjį kapitalą gali būti apibūdinamos kaip veiksmas, kuris didina žmonių sveikatingumą, didina darbuotojų kvalifikaciją ir sugebėjimus, kurie sąlygoja darbo našumo bei gamybos apimčių augimą. Organizacijų investavimas į darbuotojų žinias bei įgūdžių tobulinimą pasireiškia nauda darbuotojui augančiu darbo užmokesčiu, įmonei – augančiomis ūkinės veiklos pajamomis bei konkurencingumo užtikrinimu rinkoje. Kvalifikuotų specialistų, sveikatingumu besirūpinančių, informuotų gyventojų visuma lemia šalies ekonomikos augimą.

2. Investicijos į darbuotojų mokymus bei sukaupto žmogiškojo kapitalo panaudojimo skatinimą 2003-2007 metais sudarė 621.616 litų sumą. Kadangi darbo užmokesčio dydis įmonėje priklauso nuo atliekamo darbo kiekio ir kokybės, tad galima teigti, kad darbuotojų mokymai yra pagrindinis darbo užmokesčio didėjimą skatinantis veiksnys, lemiantis tiek darbuotojų atliekamo darbo kokybiškumo augimą, tiek atliekamo darbo kiekio didėjimą. Dėl investicijų į mokymus augo darbuotojų kvalifikacija, sąlygodama darbo užmokesčio ir darbo našumo augimą. Visų specialybių, išskyrus mūrininkų ir santechnikų, darbuotojų darbo našumas 2003-2007 metų laikotarpyje daugiau ar mažiau didėjo: visų specialybių, kartu paėmus, vieno kvadratinio metro darbų atlikimo laikas per tiriamąjį laikotarpį sumažėjo nuo 3,52 darbo dienos iki 2,32 dienos. Elektros ir santechnikos montavimo darbų specialistų meistriškumui didinti įmonė skyrė atitinkami tik 1,39% ir 0,49% visų apmokymams skirtų investicijų, todėl šių specialybių darbuotojų darbo užmokestis didžiaja dalimi augo ne dėl augančios kvalifikacijos ir didėjančio darbo našumo, bet dėl įkainio už darbą pakėlimo. Mūrininkų specialybės atveju apmokėjimo už mūrijimo darbus įkainių kėlimo tempai didesni nei vidutinio dienos darbo užmokesčio, veikiamo augančio darbo našumo, didėjimas. Tik 2006 metais (lyginant su 2005) 443%, padidinus įmonės investicijas į mūrininkų žmogiškojo kapitalo kaupimą

bei skatinimą, pastebėtas 2007 metais šios specialybės darbuotojų darbo našumo didėjimas. Remiantis vidutinio dienos darbo užmokesčio ir darbo užmokesčio, tenkančio vienam kvadratiniam metrui statomo objekto, palyginamąją analizę, nustatyta, kad darbo užmokesčio dalis dėl investicijų į mokymus visų specialybių darbuotojų, išskyrus mūrininkų, iš dalies ir elektrikų, kiekvienais metais palaipsniui didėjo. 2007 metais lyginant su 2003 dailidžių darbo užmokestis dėl augančios kvalifikacijos ir didėjančio darbo našumo padidėjo 126,7%, tinkuotojų – 109,7%, dažytojų – 172,1%, santechnikų – 41,6%, plytelių klojėjų – 131,2%. Elektrikų darbo užmokesčio didėjimas buvo didžiausias 2006 metais ir sudarė 17,7%.

3. Įmonės investicijos 2003-2007 metais į darbuotojų sveikatingumo palaikymą sudarė 308.733 litus. Jos apėmė darbuotojų aprūpinimą darbo apsaugos priemonėmis, specialia darbo apranga ir savanoriško skiepijimosi prieš gripą apmokėjimą. Rūpinimasis personalo sveikata didžiąją dalį darbuotojų nuteikia motyvuojančiai, didina dirbančiųjų pasitikėjimą įmone, taigi, galiausiai teigiamai veikia ir įmonės veiklos rezultatus. Įmonės investicijos į darbuotojų sveikatingumą pasireiškė ne tik ekonomine nauda įmonei – didesnėmis atliekamo darbo apimtims bei didesnėmis darbo pajamomis dėl sumažėjusio darbuotojų sergamumo, bet ir socialiniu efektu – geresne darbuotojų gyvenimo kokybe plačiąja prasme.

4. Įmonės investicijos tiriamuoju laikotarpiu į darbuotojų švytuoklinę migraciją, t.y. darbo jėgos laikiną, bet periodišką persikėlimą, į kitus šalies regionus, kur žmogiškojo kapitalo paslaugų kaina aukštesnė, sudarė 1.321.215 litų. Investicijos į švytuoklinę migraciją pasireiškė daliniu buitinių nepatogumų, susidarančių dirbant komandiruotėje, eliminavimu: darbuotojų aprūpinimu gyvenamuoju plotu, buitiniu inventoriumi, organizuojant nemokamą personalo pervežimą į kitą regioną. Nauda iš šių investicijų pasireiškė didesnėmis darbo pajamomis dėl įmonės galimybės kituose regionuose realizuoti produkciją aukštesne kaina. Didėjantis darbo užmokestis sąlygoja investicijas į sveikatą, švietimą, vaikų lavinimą, laisvalaikį, t.y. darbuotojo ir jo šeimos visokeriopą gerbūvį. Netgi detaliau neskaiciuojant darbuotojų ar įmonės gaunamos naudos iš investicijų į švytuoklinę migraciją, neabejotinai galima teigti, kad grąža šiuo atveju yra teigiama tiek socialiniu, tiek ekonominiu aspektu.

5. Visos įmonės investicijos 2003-2007 metų laikotarpiu į darbuotojų žmogiškąjį kapitalą sudarė 2.251.565 litus ir pasireiškė teigiama grąža tiek darbuotojams, tiek pačiai įmonei. Darbuotojų gauta nauda dėl padidėjusių darbo pajamų sudarė 3.821.135 litus, įmonės nauda dėl padidėjusio darbuotojų našumo – 3.263.243 litus. Tačiau grąža iš investicijų pasireiškia ne tik ekonomine nauda įmonei ir jos darbuotojams, bet ir socialiniu efektu tiek darbuotojų, tiek įmonės, tiek ir visos visuomenės atžvilgiu dėl jos narių kvalifikacijos ir sugebėjimų augimo, gerėjančio sveikatingumo ir gyvenimo kokybės augimo plačiąja prasme.

Atlikta investicijų į žmogiškąjį kapitalą ir jų gražos analizė UAB „Arkada“ leidžia pateikti šiuos **siūlymus**, kurie iš esmės buvo motyvuoti darbo 3 skyriuje.

Reziumuokime juos.

- Tinkuotojai, dailidės, mūrininkai ir dažytojai sausų statybinių mišinių krovimo darbams sugaišta iki 10% darbo dienos laiko. Įmonei būtų ekonomiškai naudinga įsigyti pneumatinius siurblius, kurių pagalba krovimo darbai būtų atliekami mechanizuotai. Ši investicija sąlygotų darbo laiko taupymą, atpalaiduotų minėtų specialybių dirbančiuosius nuo kvalifikacijos nereikalaujančių darbų, ir viso to pasekoje atsirastų sąlygos tinkuotojų, dailidžių, mūrininkų ir dažytojų darbo užmokesčio bei darbo našumo augimui. Investicija minėtos įrangos įsigijimui sąlygotų ne tik darbo laiko ekonomiją, bet kartu pasireikštų ir kaip darbuotojo sveikatingumo palaikymo sudedamoji.

- Pastebėta, jog reikalingos našesnės darbų atlikimo technologijos ir didesnės apimties mokymai elektros ir santchnikos montavimo darbų specialybių darbuotojams, kadangi jų darbo našumas tiriamuoju laikotarpiu didėjo mažiausiai.

- Įmonei būtų naudinga pertvarkyti santchnikos ir elektros montavimo darbų normavimo, įvykdymo kontrolės ir su tuo susijusio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarką. Kaip ir visų kitų specialybių atveju, skirti abiem specialybėm po inžinierių normuotoją, kuris normuotų šių specialybių darbuotojų atliekamus darbus, atliktų jų įvykdymo kontrolę, tuo pagrindu apskaičiuotų darbo užmokestį, tiksliai atspindintį atliktų darbų kiekį bei kokybę.

- Siūloma sustiprinti atliekamų darbų kontrolę tuose darbų baruose (mūrijimo, santchnikos, elektros montavimo), kuriuose darbai atliekami darbuotojų grupėmis tam, kad našiausiai dirbančių darbuotojų atliktas darbas ir uždirbtas darbo užmokestis, dėl nepakankamai operatyviai atliekamos kontrolės, nebūtų priskirtas kitiems šiose grupėse dirbusiems asmenims.

- Remdamasi atlikta analize, darbo autorė siūlo įmonei reguliariai apskaityti investicijas į darbuotojų žmogiškąjį kapitalą pagal 81-82 puslapiuose pateiktą „Investicijų į žmogiškąjį kapitalą apskaitos“ formą.

LITERATŪRA

1. Bagdanavičius, J.(2002). Žmogiškasis kapitalas. Mokymo metodinė priemonė. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
2. Bagdanavičius, J.(2005). Socialinės sferos sociologija: teorinis metodologinis aspektas. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
3. Bagdonienė, D. (2002). Gyventojų kokybė: samprata, struktūra ir vertinimas. *Ekonomika ir vadyba 2002*, Kaunas: Technologija, p.13-17.
4. Bagdonienė, D., Stancikas, E. R. (2003). Gyventojų kokybės struktūra, vertinimas ir jo poveikis aktyvinimui. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai Nr.26*, Vytauto Didžiojo universitetas, p.27-41.
5. Becker, G. S. (1993). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago and London: The University of Chicago Press.
6. Daugėlienė, R. (2002). Neapibrėžtos žinios kaip žmogiškojo kapitalo komponentas. *Ekonomika ir vadyba 2002*, Kaunas: Technologija, 2002, p.19-22.
7. Davenport, T. O. (1999). *Human Capital. What It Is and Why People Invest It*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
8. Echolz, M. E. (2005). *ROI on Human Capital Investment*. Arlington, Texas: Tapestry Press.
9. Fitz-enz, J. (2000). *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance*. Amacom, American Management Association.
10. Fleischhauer, K. J. (2007). *A Review of Human Capital Theory: Microeconomics*. Discussion Paper No. 2007-01. Universitat St.Gallen: Department of Economics.
11. Grinevičius, R., Aukščiūnas, V. (2007). *Statybos išteklių ekonomika*. Vilnius: Technika.
12. *International Handbook on the Economics of Education*. (2004). Edited by Johnes, G., Johnes, J. USA: Edward Elgar Publishing Limited.
13. Kiker, B. F. (1966). The Historical Roots of Concept of Human Capital. *The Journal of Political Economy*, Vol. 74, No. 5, p.481-499.
14. Mačerinskienė, I., Viržinaitė, R. (2003). Human Capital Measurement Theory and Methods. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai Nr. 28*, p.72-84.
15. Paukštys, J. S., Paukštienė, N. (2002). Žmogiškasis kapitalas ir jo įtaka ligoninės vystymuisi. *Ekonomika ir vadyba 2002*, Kaunas: Technologija, p.31-33.
16. Paulavičienė, E. (2002). Strateginis žmogiškojo kapitalo formavimas. *Ekonomika ir vadyba 2002*, Kaunas: Technologija, p.34-37.

17. Rutkauskas J. Darbo pamainose organizavimas siekiant pagerinti sveikatą, saugumą ir produktyvumą – vienas iš investavimo į žmogiškąjį kapitalą būdų. (2002). *Ekonomika ir vadyba 2002*, Kaunas: Technologija, p.38-41.
18. Sakalas, A., Vanagas, P., Martinkus, B., Neverauskas, B., Prokopčiukas, B., Venskus, R., Virvilaitė, R., Ivaškienė, A. (2000). *Pramonės įmonių vadyba*. Kaunas: Technologija.
19. Schneider, W. J., Jones, G. (2006). *Intelligence, Human Capital, and Economic Growth: A Bayesian Averaging of Classical Estimates (BACE) Approach*. Illinois State University. Department of Psychology.
20. Schultz, T. W. (1998). *Investavimas į žmones. Gyventojų kokybės ekonomika*. Vilnius: Eugrimas.
21. Schultz, T. W. (1961). *Investment in Human Capital*. *The American Economic Review*, Vol. 51, No. 1, p.1-17.
22. Seniūnaitė, L. (2002). *Žmogiškojo kapitalo įtaka šalies vystymuisi*. *Ekonomika ir vadyba 2002*, Kaunas: Technologija, p.43-45.
23. Šileika A., Tamašauskienė Z. (2003). *Investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir jų efektyvumas*. *Ekonomika Nr.64*. Vilnius, p.146-157.
24. Stancikas, E. R. (2001). *Darbuotojų mokymasis ir tobulėjimas*. *Ekonomika Nr.53*. Vilnius, p.115-125.
25. Sullivan, P. (2006). *Empirical Evidence on Occupation and Industry Specific Human Capital*. MPRA Paper No. 863.
26. Topel, R. (1990). *Specific Capital, Mobility, and Wages: Wages Rise With Job Seniority*. NBER Working Paper Series. Working Paper No. 3294.
27. Oficialus LR Statistikos departamento tinklalapis. Žiūrėta 2008 m. sausio 9 d.; prieiga per <<http://www.stat.gov.lt/>>.

Gamybinės, buhalterinės ir personalo apskaitos formos:

28. Darbo apsaugos priemonių pirkimų dokumentai 2003-2007 m.
29. Darbo laiko apskaitos žiniaraščiai 2003-2007 m.
30. Darbų įvykdymo ir medžiagų sąnaudų apskaitos žiniaraščiai 2003-2007 m.
31. Darbo užmokesčio apskaitos žiniaraščiai 2003-2007 m.
32. Darbuotojų nedarbingumo lapeliai 2003-2007 m.
33. Eksploatacinių sąnaudų sąskaitos 2003-2007 m.
34. Ilgalaikio turto (statybinių namelių, baldų, buitinės technikos ir kito inventoriaus) pirkimo sąskaitos 2003-2007 m.
35. Įsakymai dėl įkainių už darbus pakeitimo 2003-2007 m.
36. Pajamų-sąnaudų suvestinės 2003-2007 m.

37. Skiepijimo paslaugų pirkimo sąskaitos ir pasiskiepijusių darbuotojų sąrašai 2003-2007 m.
38. Specialios darbo aprangos pirkimų dokumentai 2003-2007 m.
39. Statomų objektų darbų ir medžiagų normavimo žiniaraščiai (paskyros) tinkuotojų grupei 2003-2007 m.
40. Statomų objektų darbų ir medžiagų normavimo žiniaraščiai (paskyros) dailidžių grupei 2003-2007 m.
41. Statomų objektų darbų ir medžiagų normavimo žiniaraščiai (paskyros) mūrininkų grupei 2003-2007 m.
42. Statomų objektų darbų ir medžiagų normavimo žiniaraščiai (paskyros) dažytojų grupei 2003-2007 m.
43. Statomų objektų darbų ir medžiagų normavimo žiniaraščiai (paskyros) santechnikos montavimo darbų specialistams 2003-2007 m.
44. Statomų objektų darbų ir medžiagų normavimo žiniaraščiai (paskyros) elektros montavimo darbų specialistams 2003-2007 m.
45. Statomų objektų darbų ir medžiagų normavimo žiniaraščiai (paskyros) keraminių plytelių klojėjų grupei 2003-2007 m.
46. Transporto paslaugų pirkimo sąskaitos 2003-2007 m.
47. Trumpalaikio turto (baldų, buitinės technikos ir kito inventoriaus) pirkimo sąskaitos 2003-2007 m.
48. 20 sąskaitos suvestinės 2003-2007 m.

PRIEDAI

1 PRIEDAS

**Įmonės investicijos į tinkuotojų mokymus.
Dirbti naudojant vienasluksnį gipsinį tinką mokymai**

Metai	Mėnuo	Mokymams skirtų dienų skaičius	Besimokančiųjų skaičius	Įmonės investicinės sąnaudos, tenkančios 1-am besimokančiajam		Sunaudota medžiagų per 2 d.d., Lt
				Išmokėtas DU besimokančiajam už 1-ą d.d., Lt	Išmokėtas DU apmokančiajam už 1-ą d.d., Lt	
2003	03	2	12	85	135	578,88
	07	2	3	85	135	144,72
2004	04	2	2	90	140	117,36
	06	2	2	90	150	120,00
	10	2	4	100	150	252,00
2005	03	2	2	120	160	133,44
	08	2	4	125	180	283,20
2006	02	2	3	150	190	217,80
	05	2	2	160	200	145,20
2007	02	2	1	180	220	83,04
Iš viso:		20	35			2075,64

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

2004 m. įmonės investicijų į tinkuotojų mokymus skaičiavimas:

$(4 \text{ (tink.)} \times 90 \text{ Lt} + 4 \text{ (tink.)} \times 100 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dienes)} = 1520 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(140 \text{ Lt} \times 2 \text{ (dienes)}) + (150 \text{ Lt} \times 4 \text{ (dienes)}) = 880 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$117,36 \text{ Lt} + 120,00 \text{ Lt} + 252 \text{ Lt} = 489,36 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$1520,00 \text{ Lt} + 880,00 \text{ Lt} + 489,36 \text{ Lt} = 2889,36 \text{ Lt}$

2005 m. įmonės investicijų į tinkuotojų mokymus skaičiavimas:

$(2 \text{ (tink.)} \times 120 \text{ Lt} + 4 \text{ (tink.)} \times 125 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dienes)} = 1480 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(160 \text{ Lt} + 180 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dienes)} = 680 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$133,44 \text{ Lt} + 283,20 \text{ Lt} = 416,64 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$1480,00 \text{ Lt} + 680,00 \text{ Lt} + 416,64 \text{ Lt} = 2576,64 \text{ Lt}$

2006 m. įmonės investicijų į tinkuotojų mokymus skaičiavimas:

$(3 \text{ (tink.)} \times 150 \text{ Lt} + 2 \text{ (tink.)} \times 160 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dienes)} = 1540 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(190 \text{ Lt} + 200 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dienes)} = 780 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$217,80 + 145,20 = 363 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$1540 \text{ Lt} + 780 \text{ Lt} + 363 \text{ Lt} = 2683,00 \text{ Lt}$

2007 m. įmonės investicijų į tinkuotojų mokymus skaičiavimas:

180 Lt x 2 (dienos) = 360 Lt (apmokėjimas besimokantiems);

220 Lt x 2 (dienos) = 440 Lt (užmokestis apmokančiajam);

360 Lt + 440 Lt + 83,04 Lt = 883,04 Lt

2006 m. įmonės investicijos į tinkuotojų mokymus, perskaičiuotos 2003 metų kainomis:

8 (tink.) x 85 Lt x 2 (dienos) = 1360 Lt (apmokėjimas besimokantiems);

135 Lt x 4 (dienos) = 540 Lt (užmokestis apmokančiajam);

5 (tink.) x 48,24 Lt = 241,20 Lt (medžiagų sąnaudos);

1360 + 540 + 241,20 = 2141,20 Lt.

2 PRIEDAS

Įmonės investicijos į dailidžių mokymus.

Parketo grindų pagrindo įrengimo, naudojant liejamus savaime išsilyginančius gipsinius mišinius, mokymai

Metai	Mėnuo	Mokymams skirtų dienų skaičius	Besimokančiųjų skaičius	Įmonės investicinės sąnaudos, tenkančios 1-am besimokančiajam		Sunaudota medžiagų per 3 d.d., Lt
				Išmokėtas DU besimokančiajam už 1-ą d.d., Lt	Išmokėtas DU apmokančiajam už 1-ą d.d., Lt	
2005	07	3	21	130	0	31046,40
	11	3	6	140	160	8870,40
2006	02	3	4	150	180	6460,80
	06	3	5	150	180	8076,00
	09	3	4	160	200	6460,80
	11	3	2	170	200	3230,40
2007	03	3	6	180	220	11010,24
	05	3	2	180	280	3670,08
	08	3	5	200	320	9175,20
Iš viso:		27	55			88000,32

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

2005 m. 11 mėn. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

$6 \times 140 \text{ Lt} \times 3 \text{ (dienos)} = 2520 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$160 \text{ Lt} \times 3 \text{ (dienos)} = 480 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$8870,40 \text{ Lt (medžiagų sąnaudos)} + 2520,00 \text{ Lt} + 480 \text{ Lt} = 11870,40 \text{ Lt}$

2006 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

$(9 \times 150 \text{ Lt} + 4 \times 160 \text{ Lt} + 2 \times 170 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dienos)} = 6990 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(180 \text{ Lt} + 200 \text{ Lt}) \times 6 \text{ (dienos)} = 2280 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$6460,80 \text{ Lt} + 8076,00 \text{ Lt} + 6460,80 \text{ Lt} + 3230,40 \text{ Lt} = 24228,00 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$6990,00 \text{ Lt} + 2280,00 \text{ Lt} + 24228,00 \text{ Lt} = 33498,00 \text{ Lt}$

2007 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

$(8 \times 180 \text{ Lt} + 5 \times 200 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dienos)} = 7320 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(220 \text{ Lt} + 280 \text{ Lt} + 320,00 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dienos)} = 2460 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$11010,24 \text{ Lt} + 3670,08 \text{ Lt} + 9175,20 \text{ Lt} = 23855,52 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$7320,00 \text{ Lt} + 2460,00 \text{ Lt} + 23855,52 \text{ Lt} = 33635,52 \text{ Lt}$

3 PRIEDAS

Įmonės investicijos į dailidžių mokymus.

Akustinių lubų įrengimo mokymai

Metai	Mėnuo	Mokymams skirtų dienų skaičius	Besimokančiųjų skaičius	Įmonės investicinės sąnaudos, tenkančios 1-am besimokančiajam		Sunaudota medžiagų per 2 d.d., Lt
				Išmokėtas DU besimokančiajam už 1-ą d.d., Lt	Išmokėtas DU apmokančiajam už 1-ą d.d., Lt	
2005	07	2	21	130	0	55240,92
	11	2	6	140	160	15786,00
2006	02	2	4	150	180	10584,00
	06	2	5	150	180	13701,00
	09	2	4	160	200	10960,80
	11	2	2	170	200	5535,36
2007	03	2	6	180	220	16631,28
	05	2	2	180	280	5543,76
	08	2	5	200	320	13890,60
Iš viso:		18	55			147873,72

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

2005 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

$(21 \times 130 \text{ Lt} + 6 \times 140 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dienos)} = 7140 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$160 \text{ Lt} \times 2 \text{ (dienos)} + 95,67 = 415,67 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$55240,92 \text{ Lt} + 15786,00 \text{ Lt} = 71026,92 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$7140,00 \text{ Lt} + 415,67 \text{ Lt} + 71026,92 \text{ Lt} = 78582,59 \text{ Lt}$.

2006 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

$(9 \times 150 \text{ Lt} + 4 \times 160 \text{ Lt} + 2 \times 170 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dienos)} = 4660 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(180 \text{ Lt} + 200 \text{ Lt}) \times 4 \text{ (dienos)} = 1520 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$10584,00 \text{ Lt} + 13701,00 \text{ Lt} + 10960,80 \text{ Lt} + 5535,36 \text{ Lt} = 40781,16 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$4660,00 \text{ Lt} + 1520,00 \text{ Lt} + 40781,16 \text{ Lt} = 46961,16 \text{ Lt}$.

2007 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

$(8 \times 180 \text{ Lt} + 5 \times 200 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dienos)} = 4880 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(220 \text{ Lt} + 280 \text{ Lt} + 320 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dienos)} = 1640 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$16631,28 \text{ Lt} + 5543,76 \text{ Lt} + 13890,60 \text{ Lt} = 36065,64 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$4880,00 \text{ Lt} + 1640,00 \text{ Lt} + 36065,64 \text{ Lt} = 42585,64 \text{ Lt}$.

4 PRIEDAS

**Įmonės investicijos į dailidžių mokymus.
Gipsinių pertvarų konstrukcijų montavimo mokymai**

Metai	Mėnuo	Mokymams skirtų dienų skaičius	Besimokančiųjų skaičius	Įmonės investicinės sąnaudos, tenkančios 1-am besimokančiajam		Sunaudota medžiagų per 1 d.d., Lt
				Išmokėtas DU besimokančiajam už 1-ą d.d., Lt	Išmokėtas DU apmokančiajam už 1-ą d.d., Lt	
2003	02	1	3	70	90	633,06
	07	1	1	80	110	213,36
	10	1	2	80	110	456,12
2004	02	1	4	90	120	912,48
	04	1	4	100	130	953,52
	8	1	1	120	140	239,34
2005	05	1	5	120	160	1233,60
	07	1	2	130	160	499,80
2006	02	1	3	150	180	797,76
	11	1	2	170	200	552,36
2007	03	1	3	180	220	828,54
	05	1	2	180	280	552,36
Iš viso:		12	32			7872,30

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

2003 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

$3 \times 70 \text{ Lt} + 3 \times 80 \text{ Lt} = 450 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$90 \text{ Lt} + 110 \text{ Lt} \times 2 = 310 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$633,06 \text{ Lt} + 213,36 \text{ Lt} + 456,12 \text{ Lt} = 1302,54 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$450,00 \text{ Lt} + 310,00 \text{ Lt} + 1302,54 \text{ Lt} = 2062,54 \text{ Lt}$.

2004 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

$4 \times 90 \text{ Lt} + 4 \times 100 \text{ Lt} + 120 \text{ Lt} = 880 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$120 \text{ Lt} + 130 \text{ Lt} + 140 \text{ Lt} = 390 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$912,48 \text{ Lt} + 953,52 \text{ Lt} + 239,34 \text{ Lt} = 2105,34 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$880,00 \text{ Lt} + 390,00 \text{ Lt} + 2105,34 \text{ Lt} = 3375,34 \text{ Lt}$.

2005 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

$5 \times 120 \text{ Lt} + 2 \times 130 \text{ Lt} = 860 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$160 \text{ Lt} \times 2$ (dienos) = 320 Lt (užmokestis apmokančiajam);

$1233,60 \text{ Lt} + 499,80 \text{ Lt} = 1733,40 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

860,00 Lt + 320,00 Lt + 1733,40 Lt = 2913,40 Lt.

2006 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

3 x 150 Lt + 2 x 170 Lt = 790 Lt (apmokėjimas besimokantiems);

180 Lt + 200 Lt = 380 Lt (užmokestis apmokančiajam);

797,76 Lt + 552,36 Lt = 1350,12 Lt (medžiagų sąnaudos);

790,00 Lt + 380,00 Lt + 1350,12 Lt = 2520,12 Lt.

2007 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

5 (dail.) x 180 Lt = 900 Lt (apmokėjimas besimokantiems);

220 Lt + 280 Lt = 500 Lt (užmokestis apmokančiajam);

828,54 Lt + 552,36 Lt = 1380,90 Lt (medžiagų sąnaudos);

900,00 Lt + 500,00 Lt + 1380,90 Lt = 2780,90 Lt

5 PRIEDAS

**Įmonės investicijos į dailidžių mokymus.
Parketo grindų šlifavimo technologiskai naujausiomis mašinomis mokymai**

Metai	Mėnuo	Mokymams skirtų dienų skaičius	Besimokančiųjų skaičius	Įmonės investicinės sąnaudos, tenkančios 1-am besimokančiajam		Sunaudota medžiagų per 3 d.d., Lt
				Išmokėtas DU besimokančiajam už 1-ą d.d., Lt	Išmokėtas DU apmokančiajam už 1-ą d.d., Lt	
2003	02	3	3	70	90	567,99
	07	3	1	80	110	199,59
	10	3	2	80	110	405,06
2004	02	3	4	90	120	837,84
	04	3	4	100	130	846,72
	8	3	1	120	140	230,31
2005	05	3	5	120	160	1204,50
	07	3	2	130	160	482,16
2006	02	3	4	150	180	1080,60
	06	3	5	150	180	1352,25
	11	3	2	170	200	591,96
2007	03	3	5	180	220	592,32
	05	3	2	180	280	600,72
	08	3	3	200	320	910,80
Iš viso:		42	43			9902,82

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

2003 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

$(3 \times 70 \text{ Lt} + 3 \times 80 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dienos)} = 1350 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(90 \text{ Lt} + 110 \text{ Lt} \times 2) \times 3 \text{ (dienos)} = 930 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$567,99 \text{ Lt} + 199,59 \text{ Lt} + 405,06 \text{ Lt} = 1172,64 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$1350,00 \text{ Lt} + 930,00 \text{ Lt} + 1172,64 \text{ Lt} = 3452,64 \text{ Lt}$.

2004 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

$(4 \times 90 \text{ Lt} + 4 \times 100 \text{ Lt} + 120 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dien.)} = 2640 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(120 \text{ Lt} + 130 \text{ Lt} + 140 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dien.)} = 1170 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$837,84 \text{ Lt} + 846,72 \text{ Lt} + 230,31 \text{ Lt} = 1914,87 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$2640,00 \text{ Lt} + 1170,00 \text{ Lt} + 1914,87 \text{ Lt} = 5724,87 \text{ Lt}$.

2005 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

$(5 \times 120 \text{ Lt} + 2 \times 130 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dien.)} = 2580 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

160 Lt x 6 (dienos) = 960 Lt (užmokestis apmokančiajam);

1204,50 Lt + 482,16 Lt = 1686,66 Lt (medžiagų sąnaudos);

2580,00 Lt + 960,00 Lt + 1686,66 Lt = 5226,66 Lt.

2006 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

(9 x 150 Lt + 2 x 170 Lt) x 3 (dien.) = 5070 Lt (apmokėjimas besimokantiems);

180 Lt x 6 (dien.) + 200 Lt x 3 (dien.) = 1680 Lt (užmokestis apmokančiajam);

1080,60 Lt + 1352,25 Lt + 591,96 = 3024,81 Lt (medžiagų sąnaudos);

5070,00 Lt + 1680,00 Lt + 3024,81 Lt = 9774,81 Lt.

2007 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

(7 x 180 Lt + 3 x 200 Lt) x 3 (dien.) = 5580 Lt (apmokėjimas besimokantiems);

(220 Lt + 280 Lt + 320 Lt) x 3 (dien.) = 2460 Lt (užmokestis apmokančiajam);

592,32 Lt + 600,72 Lt + 910,80 = 2103,84 Lt (medžiagų sąnaudos);

5580,00 Lt + 2460,00 Lt + 2103,84 Lt = 10143,84 Lt.

6 PRIEDAS

Įmonės investicijos dailidžių mokymus.

Parketo lakavimo mokymai

Metai	Mėnuo	Mokymams skirtų dienų skaičius	Besimokančiųjų skaičius	Įmonės investicinės sąnaudos, tenkančios 1-am besimokančiajam		Sunaudota medžiagų per 3 d.d., Lt
				Išmokėtas DU besimokančiajam už 1-ą d.d., Lt	Išmokėtas DU apmokančiajam už 1-ą d.d., Lt	
2003	02	3	3	70	90	7546,50
	07	3	1	80	110	2574,00
	10	3	2	80	110	5148,00
2004	02	3	4	90	120	11232,00
	04	3	4	100	130	11466,00
	8	3	1	120	140	2925,00
2005	05	3	5	120	160	14625,00
	07	3	2	130	160	5850,00
2006	02	3	4	150	180	12636,00
	06	3	5	150	180	16087,50
	11	3	2	170	200	6435,00
2007	03	3	5	180	220	16877,25
	05	3	2	180	280	6750,90
	08	3	3	200	320	10530,00
Iš viso:		42	43			130683,15

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

2003 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

$(3 \times 70 \text{ Lt} + 3 \times 80 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dienos)} = 1350 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(90 \text{ Lt} + 110 \text{ Lt} \times 2) \times 3 \text{ (dienos)} = 930 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$7546,50 \text{ Lt} + 2574,00 \text{ Lt} + 5148,00 \text{ Lt} = 15268,50 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$1350,00 \text{ Lt} + 930,00 \text{ Lt} + 15268,50 \text{ Lt} = 17548,50 \text{ Lt}$.

2004 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

$(4 \times 90 \text{ Lt} + 4 \times 100 \text{ Lt} + 120 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dien.)} = 2640 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(120 \text{ Lt} + 130 \text{ Lt} + 140 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dien.)} = 1170 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$11232,00 \text{ Lt} + 11466,00 \text{ Lt} + 2925,00 \text{ Lt} = 25623,00 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$2640,00 \text{ Lt} + 1170,00 \text{ Lt} + 25623,00 \text{ Lt} = 29433,00 \text{ Lt}$.

2005 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

$(5 \times 120 \text{ Lt} + 2 \times 130 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dien.)} = 2580 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$160 \text{ Lt} \times 6 \text{ (dienos)} = 960 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$14625,00 \text{ Lt} + 5850,00 \text{ Lt} = 20475,00 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$2580,00 \text{ Lt} + 960,00 \text{ Lt} + 20475,00 \text{ Lt} = 24015 \text{ Lt}$.

2006 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

$(9 \times 150 \text{ Lt} + 2 \times 170 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dien.)} = 5070 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$180 \text{ Lt} \times 6 \text{ (dien.)} + 200 \text{ Lt} \times 3 \text{ (dien.)} = 1680 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$12636,00 \text{ Lt} + 16087,50 \text{ Lt} + 6435,00 = 35158,50 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$5070,00 \text{ Lt} + 1680,00 \text{ Lt} + 35158,50 \text{ Lt} = 41908,50 \text{ Lt}$.

2007 m. įmonės investicijų į dailidžių mokymus skaičiavimas:

$(7 \times 180 \text{ Lt} + 3 \times 200 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dien.)} = 5580 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(220 \text{ Lt} + 280 \text{ Lt} + 320 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dien.)} = 2460 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$16877,25 \text{ Lt} + 6750,90 \text{ Lt} + 10530,00 = 34158,15 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$5580,00 \text{ Lt} + 2460,00 \text{ Lt} + 70126,50 \text{ Lt} = 42198,15 \text{ Lt}$

7 PRIEDAS

**Įmonės investicinės sąnaudos mūrininkų mokymams.
Mūrijimo apdailos plytomis mokymai**

Metai	Mėnuo	Mokymams skirtų dienų skaičius	Besimokančiųjų skaičius	Įmonės investicinės sąnaudos, tenkančios 1-am besimokančiajam	
				Išmokėtas DU besimokančiajam už 1-ą d.d., Lt	Išmokėtas DU apmokančiajam už 1-ą d.d., Lt
2004	07	2	5	130	170
2005	04	2	5	135	180
	08	2	3	135	200
	09	2	3	150	210
2006	05	2	7	180	240
	07	2	4	210	250
2007	04	2	2	220	320
	05	2	2	230	350
	09	2	5	270	410
Iš viso:		18	36		

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

2004 m. įmonės investicijų į mūrininkų mokymus skaičiavimas:

$5 \times 130 \text{ Lt} \times 2 \text{ (dien.)} = 1300 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$170 \text{ Lt} \times 2 \text{ (dien.)} = 340 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$1300,00 \text{ Lt} + 340,00 \text{ Lt} = 1640,00 \text{ Lt}$.

2005 m. įmonės investicijų į mūrininkų mokymus skaičiavimas:

$(8 \times 135 \text{ Lt} + 3 \times 150 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dien.)} = 3060 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(180 \text{ Lt} + 200 \text{ Lt} + 210 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dien.)} = 1180 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$3060,00 \text{ Lt} + 1180,00 \text{ Lt} = 4240,00 \text{ Lt}$.

2006 m. įmonės investicijų į mūrininkų mokymus skaičiavimas:

$(7 \times 180 \text{ Lt} + 4 \times 210 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dien.)} = 4200 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(240 \text{ Lt} + 250 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dien.)} = 980 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$4200,00 \text{ Lt} + 980,00 \text{ Lt} = 5180,00 \text{ Lt}$.

2007 m. įmonės investicijų į mūrininkų mokymus skaičiavimas:

$(2 \times 220 \text{ Lt} + 2 \times 230 \text{ Lt} + 5 \times 270 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dien.)} = 4500 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(320 \text{ Lt} + 350 \text{ Lt} + 410 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dien.)} = 2160 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$4500,00 \text{ Lt} + 2160,00 \text{ Lt} = 6660,00 \text{ Lt}$.

8 PRIEDAS

**Įmonės investicijos dažytojų mokymams.
Glaistymo vienaskluoksniu gipsiniu glaistu mokymai.**

Metai	Mėnuo	Mokymams skirtų dienų skaičius	Besimokančiųjų skaičius	Įmonės investicinės sąnaudos, tenkančios 1-am besimokančiajam		Sunaudota medžiagų per 3 d.d., Lt
				Išmokėtas DU besimokančiajam už 1-ą d.d., Lt	Išmokėtas DU apmokančiajam už 1-ą d.d., Lt	
2003	04	2	26	60	0	4600,96
	08	2	3	70	90	577,92
2004	05	2	7	75	120	1538,88
	07	2	2	80	140	440,96
	10	2	3	80	170	673,92
2005	03	2	4	100	180	913,92
	07	2	5	100	200	1211,20
	08	2	1	110	210	241,60
2006	03	2	3	160	220	744,00
	05	2	2	170	220	512,00
2007	03	2	2	210	240	524,80
Iš viso:		22	58			11980,16

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

2003 m. balandžio mėn. įmonės investicijų į dažytojų mokymus skaičiavimas:

$26 \times 60 \text{ Lt} \times 2 \text{ (dien.)} = 3120 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$3120,00 \text{ Lt} + 70,15 \text{ Lt} + 4600,96 \text{ Lt} = 7791,11 \text{ Lt}$.

2003 m. rugpjūčio mėn. įmonės investicijų į dažytojų mokymus skaičiavimas:

$3 \times 70 \text{ Lt} \times 2 \text{ (dien.)} = 420 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$90 \text{ Lt} \times 2 \text{ (dien.)} = 180 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$420,00 \text{ Lt} + 180,00 \text{ Lt} + 577,92 \text{ Lt} = 1177,92 \text{ Lt}$.

2004 m. įmonės investicijų į dažytojų mokymus skaičiavimas:

$(7 \times 75 \text{ Lt} + 5 \times 80 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dien.)} = 1850 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(120 \text{ Lt} + 140 \text{ Lt} + 170 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dien.)} = 860 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$1538,88 \text{ Lt} + 440,96 \text{ Lt} + 673,92 \text{ Lt} = 2653,76 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$1850,00 \text{ Lt} + 860,00 \text{ Lt} + 2653,76 \text{ Lt} = 5363,76 \text{ Lt}$.

2005 m. įmonės investicijų į dažytojų mokymus skaičiavimas:

$(9 \times 100 \text{ Lt} + 110 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dien.)} = 2020 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(180 \text{ Lt} + 200 \text{ Lt} + 210 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dien.)} = 1180 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$913,92 \text{ Lt} + 1211,20 \text{ Lt} + 241,60 \text{ Lt} = 2366,72 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$2020,00 \text{ Lt} + 1180,00 \text{ Lt} + 2366,72 \text{ Lt} = 5566,72 \text{ Lt}$.

2006 m. įmonės investicijų į dažytojų mokymus skaičiavimas:

$(3 \times 160 \text{ Lt} + 2 \times 170 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dien.)} = 1640 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$220 \text{ Lt} \times 4 \text{ (dien.)} = 880 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$744,00 \text{ Lt} + 512,00 \text{ Lt} = 1256,00 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$1640,00 \text{ Lt} + 880,00 \text{ Lt} + 1256,00 \text{ Lt} = 3776,00 \text{ Lt}$.

2007 m. įmonės investicijų į dažytojų mokymus skaičiavimas:

$2 \times 210 \text{ Lt} \times 2 \text{ (dien.)} = 840 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$240 \text{ Lt} \times 2 \text{ (dien.)} = 480 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$840,00 \text{ Lt} + 480,00 \text{ Lt} + 524,80 \text{ Lt} = 1844,80 \text{ Lt}$.

9 PRIEDAS

**Įmonės investicijos į santechnikos montavimo darbų specialistų mokymus.
Santechnikų įgūdžių tobulinimas**

Metai	Mėnuo	Mokymams skirtų dienų skaičius	Besimokančiųjų skaičius	Darbo užmokesčio sąnaudos, tenkančios 1-am besimokančiajam per 1 d.d.
2003	07	2	2	110
2004	07	2	2	120
	12	2	1	130
2005	08	2	3	160
2007	06	2	2	230
Iš viso:		10	10	

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

2003 m. įmonės investicijų į santechnikų mokymus skaičiavimas:

$2 \times 110 \text{ Lt} \times 2 \text{ (dienos)} = 440 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

2004 m. įmonės investicijų į santechnikų mokymus skaičiavimas:

$(2 \times 120 \text{ Lt} + 130 \text{ Lt}) \times 2 \text{ (dien.)} = 740 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

2005 m. įmonės investicijų į santechnikų mokymus skaičiavimas::

$3 \times 160 \text{ Lt} \times 2 \text{ (dien.)} = 960 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

2007 m. įmonės investicijų į santechnikų mokymus skaičiavimas:

$2 \times 230 \text{ Lt} \times 2 \text{ (dien.)} = 920 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems).

Iš viso 2003-2007 m. sąnaudos: 3060 Lt

10 PRIEDAS

**Įmonės investicijos į elektros montavimo darbų specialistų mokymus.
Elektros montavimo darbų įgūdžių tobulinimas**

Metai	Mėnuo	Mokymams skirtų dienų skaičius	Besimokančiųjų skaičius	Darbo užmokesčio sąnaudos, tenkančios 1-am besimokančiajam per 1 d.d.
2003	03	3	2	110
2004	08	3	3	130
2005	04	3	4	140
	08	3	2	140
2006	02	3	2	160
2007	06	3	4	180
	11	3	2	200
Iš viso:		21	19	

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

2003 m. įmonės investicijų į elektrikų mokymus skaičiavimas:

$2 \times 110 \text{ Lt} \times 3 \text{ (dien.)} = 660 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

2004 m. įmonės investicijų į elektrikų mokymus skaičiavimas:

$3 \times 130 \text{ Lt} \times 3 \text{ (dien.)} = 1170 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

2005 m. įmonės investicijų į elektrikų mokymus skaičiavimas:

$6 \times 140 \text{ Lt} \times 3 \text{ (dien.)} = 2520 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

2006 m. įmonės investicijų į elektrikų mokymus skaičiavimas:

$2 \times 160 \text{ Lt} \times 3 \text{ (dien.)} = 960 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems).

2007 m. įmonės investicijų į elektrikų mokymus skaičiavimas:

$(4 \times 180 \text{ Lt} + 2 \times 200 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dien.)} = 3360 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems).

Iš viso 2003-2007 m. sąnaudos: 8670 Lt

11 PRIEDAS

Įmonės investicijos į keraminių plytelių klojėjų mokymus.

Keraminių plytelių klojimo mokymai

Metai	Mėnuo	Mokymams skirtų dienų skaičius	Besimokančiųjų skaičius	Įmonės investicijos, tenkančios 1-am besimokančiajam		Sunaudota medžiagų per 3 d.d., Lt
				Išmokėtas DU besimokančiajam už 1-ą d.d., Lt	Išmokėtas DU apmokančiajam už 1-ą d.d., Lt	
2003	04	3	2	80	120	98,22
	07	3	2	90	130	98,52
2004	07	3	4	100	160	204,60
	09	3	3	110	170	161,55
2005	04	3	2	120	180	117,60
	06	3	3	120	180	177,48
2006	02	3	4	150	230	240,00
2007	03	3	5	170	270	301,20
	05	3	2	180	280	120,72
	10	3	2	200	320	125,88
Iš viso:		30	29			1645,77

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis pirminėmis apskaitos formomis.

2003 m. įmonės investicijų į plytelių klojėjų mokymus skaičiavimas:

$(2 \times 80 \text{ Lt} + 2 \times 90 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dien.)} = 1020 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(120 \text{ Lt} + 130 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dien.)} = 750 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$98,22 \text{ Lt} + 98,52 \text{ Lt} = 196,74 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$1020,00 \text{ Lt} + 750,00 \text{ Lt} + 196,74 \text{ Lt} = 1966,74 \text{ Lt}$.

2004 m. įmonės investicijų į plytelių klojėjų mokymus skaičiavimas:

$(4 \times 100 \text{ Lt} + 3 \times 110 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dien.)} = 2190 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(160 \text{ Lt} + 170 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dien.)} = 990 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$204,60 \text{ Lt} + 161,55 \text{ Lt} = 366,15 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$2190,00 \text{ Lt} + 990,00 \text{ Lt} + 366,15 \text{ Lt} = 3546,15 \text{ Lt}$.

2005 m. įmonės investicijų į plytelių klojėjų mokymus skaičiavimas:

$(5 \times 120 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dien.)} = 1800 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$180 \text{ Lt} \times 6 \text{ (dien.)} = 1080 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$117,60 \text{ Lt} + 177,48 \text{ Lt} = 295,08 \text{ Lt}$ (medžiagų sąnaudos);

$1800,00 \text{ Lt} + 1080,00 \text{ Lt} + 295,08 \text{ Lt} = 3175,08 \text{ Lt}$.

2006 m. įmonės investicijų į plytelių klojėjų mokymus skaičiavimas:

$4 \times 150 \text{ Lt} \times 3 \text{ (dien.)} = 1800 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$230 \text{ Lt} \times 3 \text{ (dien.)} = 690 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$1800,00 \text{ Lt} + 690,00 \text{ Lt} + 240,00 \text{ Lt (medžiagų sąnaudos)} = 2730,00 \text{ Lt}$.

2007 m. įmonės investicijų į plytelių klojėjų mokymus skaičiavimas:

$(5 \times 170 \text{ Lt} + 2 \times 180 \text{ Lt} + 2 \times 200 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dien.)} = 4830 \text{ Lt}$ (apmokėjimas besimokantiems);

$(270 \text{ Lt} + 280 \text{ Lt} + 320 \text{ Lt}) \times 3 \text{ (dien.)} = 2610 \text{ Lt}$ (užmokestis apmokančiajam);

$301,20 \text{ Lt} + 120,72 \text{ Lt} + 125,88 \text{ Lt} = 547,80 \text{ Lt}$.

$4830,00 \text{ Lt} + 2610,00 \text{ Lt} + 547,80 \text{ Lt} = 7987,80 \text{ Lt}$.

12 PRIEDAS

Tirtų specialybių darbuotojų darbo užmokesčio, tenkančio statomo objekto 1-am kv.m., ir vieno darbuotojo vidutinio dienos darbo užmokesčio kitimas 2003-2007 metais

1 lentelė

Tinkuotojo darbo užmokesčio, tenkančio statomo objekto 1-am kv.m., ir tinkuotojo vidutinio dienos darbo užmokesčio kitimas 2003-2007 metais

Metai	Darbo užmokestis, tenkantis statomo objekto 1-am kv.m., Lt.	Darbo užmokesčio, tenkančio 1-am kv.m., lyginant su 2003 m., pokytis, proc.	Vidutinis dienos darbo užmokestis, Lt	Vidutinio dienos darbo užmokesčio, lyginant su 2003 m., pokytis, proc.
2003	36,46		80,30	
2004	37,78	3,62	89,49	11,45
2005	39,15	7,38	126,41	57,42
2006	42,65	16,98	170,51	112,34
2007	43,23	18,57	183,35	128,34

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

2 lentelė

Dailidės darbo užmokesčio, tenkančio statomo objekto 1-am kv.m., ir dailidės vidutinio dienos darbo užmokesčio kitimas 2003-2007 metais

Metai	Darbo užmokestis, tenkantis statomo objekto 1-am kv.m., Lt.	Darbo užmokesčio, tenkančio 1-am kv.m., lyginant su 2003 m., pokytis, proc.	Vidutinis dienos darbo užmokestis, Lt	Vidutinio dienos darbo užmokesčio, lyginant su 2003 m., pokytis, proc.
2003	72,56		77,22	
2004	75,27	3,73	105,99	37,27
2005	76,72	5,73	118,46	53,41
2006	80,23	10,57	155,75	101,71
2007	93,60	29,00	197,47	155,74

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

3 lentelė

Mūrininkų darbo užmokesčio, tenkančio statomo objekto 1-am kv.m., ir mūrininko vidutinio dienos darbo užmokesčio kitimas 2003-2007 metais

Metai	Darbo užmokestis, tenkantis statomo objekto 1-am kv.m., Lt.	Darbo užmokesčio, tenkančio 1-am kv.m., lyginant su 2003 m., pokytis, proc.	Vidutinis dienos darbo užmokestis, Lt	Vidutinio dienos darbo užmokesčio, lyginant su 2003 m., pokytis, proc.
2003	52,57		91,02	
2004	81,05	54,18	122,99	35,12
2005	110,46	110,12	147,54	62,10
2006	178,07	238,73	199,33	118,99
2007	167,77	219,14	235,30	158,52

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

4 lentelė

Dažytojų darbo užmokesčio, tenkančio statomo objekto 1-am kv.m., ir dažytojo vidutinio dienos darbo užmokesčio kitimas 2003-2007 metais

Metai	Darbo užmokestis, tenkantis statomo objekto 1-am kv.m., Lt.	Darbo užmokesčio, tenkančio 1-am kv.m., lyginant su 2003 m., pokytis, proc.	Vidutinis dienos darbo užmokestis, Lt	Vidutinio dienos darbo užmokesčio, lyginant su 2003 m., pokytis, proc.
2003	53,86		69,08	
2004	54,92	1,97	82,84	19,92
2005	55,15	2,40	86,96	25,89
2006	58,08	7,84	168,06	143,30
2007	60,54	12,40	196,55	184,53

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

5 lentelė

Santehnikų darbo užmokesčio, tenkančio statomo objekto 1-am kv.m., ir santehniko vidutinio dienos darbo užmokesčio kitimas 2003-2007 metais

Metai	Darbo užmokestis, tenkantis statomo objekto 1-am kv.m., Lt.	Darbo užmokesčio, tenkančio 1-am kv.m., lyginant su 2003 m., pokytis, proc.	Vidutinis dienos darbo užmokestis, Lt	Vidutinio dienos darbo užmokesčio, lyginant su 2003 m., pokytis, proc.
2003	25,28		105,44	
2004	30,63	21,16	131,35	24,57
2005	30,69	21,40	134,37	27,43
2006	37,22	47,23	184,39	74,87
2007	42,53	68,24	221,18	109,76

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

6 lentelė

Elektrikų darbo užmokesčio, tenkančio statomo objekto 1-am kv.m., ir elektriko vidutinio dienos darbo užmokesčio kitimas 2003-2007 metais

Metai	Darbo užmokestis, tenkantis statomo objekto 1-am kv.m., Lt.	Darbo užmokesčio, tenkančio 1-am kv.m., lyginant su 2003 m., pokytis, proc.	Vidutinis dienos darbo užmokestis, Lt	Vidutinio dienos darbo užmokesčio, lyginant su 2003 m., pokytis, proc.
2003	20,51		90,31	
2004	23,51	14,63	116,13	28,59
2005	27,58	34,47	132,61	46,84
2006	35,08	71,04	170,42	88,71
2007	38,71	88,74	184,11	103,87

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

7 lentelė

Plytelių klojėjų darbo užmokesčio, tenkančio statomo objekto 1-am kv.m., ir plytelių klojėjo vidutinio dienos darbo užmokesčio kitimas 2003-2007 metais

Metai	Darbo užmokestis, tenkantis statomo objekto 1-am kv.m., Lt.	Darbo užmokesčio, tenkančio 1-am kv.m., lyginant su 2003 m., pokytis, proc.	Vidutinis dienos darbo užmokestis, Lt	Vidutinio dienos darbo užmokesčio, lyginant su 2003 m., pokytis, proc.
2003	27,89		94,28	
2004	31,84	14,16	110,27	16,97
2005	33,06	18,54	146,36	55,25
2006	34,10	22,27	163,36	73,28
2007	36,32	30,23	189,53	101,04

Šaltinis: sudaryta remiantis autorės atliktais skaičiavimais.

Darbuotojų gautos grąžos dėl jų išaugusios kvalifikacijos skaičiavimas**Tinkuotojų gautos naudos skaičiavimas:**2004 m.

$$80,30 + 3,62\% = 83,21 \text{ Lt};$$

$$89,49 - 83,21 = 6,28 \text{ Lt};$$

$$6,28 \times 2882 = 18098,96 \text{ Lt.}$$

2005 m.

$$80,30 + 7,38\% = 86,23 \text{ Lt};$$

$$126,41 - 86,23 = 40,18 \text{ Lt};$$

$$40,18 \times 2533 = 101775,94 \text{ Lt.}$$

2006 m.

$$80,30 + 16,98\% = 93,93 \text{ Lt};$$

$$170,51 - 93,93 = 76,58 \text{ Lt.}$$

2007 m.

$$80,30 + 18,57\% = 95,21 \text{ Lt};$$

$$183,35 - 95,21 = 88,14 \text{ Lt};$$

$$88,14 \times 2402 = 211712,28 \text{ Lt.}$$

Dailidžių gautos naudos skaičiavimas:2004 m.

$$77,22 + 3,73\% = 80,10 \text{ Lt};$$

$$105,99 - 80,10 = 25,89 \text{ Lt};$$

$$25,89 \times 4848 = 125514,72 \text{ Lt.}$$

2005 m.

$$77,22 + 5,73\% = 81,64 \text{ Lt};$$

$$118,46 - 81,64 = 36,82 \text{ Lt};$$

$$36,82 \times 5297 = 195035,54 \text{ Lt.}$$

2006 m.

$$77,22 + 10,57\% = 85,38 \text{ Lt};$$

$$155,75 - 85,38 = 70,37 \text{ Lt};$$

$$70,37 \times 4652 = 327361,24 \text{ Lt.}$$

2007 m.

$$77,22 + 29\% = 99,61 \text{ Lt};$$

$$197,47 - 99,61 = 97,86 \text{ Lt};$$

$$97,86 \times 4829 = 472565,94 \text{ Lt.}$$

Dažytojų gautos naudos skaičiavimas:2004 m.

$$69,08 + 1,97\% = 70,44 \text{ Lt};$$

$$82,84 - 70,44 = 12,40 \text{ Lt};$$

$$12,40 \times 4526 = 56122,40 \text{ Lt.}$$

2005 m.

$$69,08 + 2,4\% = 70,74 \text{ Lt};$$

$$86,96 - 70,74 = 16,22 \text{ Lt};$$

$$16,22 \times 5187 = 84133,14 \text{ Lt.}$$

2006 m.

$$69,08 + 7,84\% = 74,50 \text{ Lt};$$

$$168,06 - 74,50 = 93,56 \text{ Lt};$$

$$93,56 \times 3121 = 292000,76 \text{ Lt.}$$

2007 m.

$$69,08 + 12,4\% = 77,65 \text{ Lt};$$

$$196,55 - 77,65 = 118,90 \text{ Lt};$$

$$118,90 \times 3138 = 373108,20 \text{ Lt.}$$

Santehnikų gautos naudos skaičiavimas:2004 m.

$$105,44 + 21,16\% = 127,75 \text{ Lt};$$

$$131,35 - 127,75 = 3,60 \text{ Lt};$$

$$3,60 \times 1592 = 5731,20 \text{ Lt.}$$

2005 m.

$$105,44 + 21,4\% = 128,00 \text{ Lt};$$

$$134,37 - 128,00 = 6,37;$$

$$6,37 \times 1868 = 11899,16 \text{ Lt.}$$

2006 m.

$$105,44 + 47,23\% = 155,24 \text{ Lt};$$

$$184,39 - 155,24 = 29,15 \text{ Lt};$$

$$29,15 \times 1823 = 53140,45 \text{ Lt.}$$

2007 m.

$$105,44 + 68,24\% = 177,39 \text{ Lt};$$

$$221,18 - 177,39 = 43,79 \text{ Lt};$$

$$43,79 \times 1959 = 85784,61 \text{ Lt.}$$

Elektrikų gautos naudos skaičiavimas:

2004 m.

$$90,31 + 14,63\% = 103,52 \text{ Lt;}$$

$$116,13 - 103,52 = 12,61 \text{ Lt;}$$

$$12,61 \times 1382 = 17427,02.$$

2005 m.

$$90,31 + 34,47\% = 121,44 \text{ Lt;}$$

$$132,61 - 121,44 = 11,17 \text{ Lt;}$$

$$11,17 \times 1701 = 19000,17 \text{ Lt.}$$

2006 m.

$$90,31 + 71,04\% = 154,47 \text{ Lt;}$$

$$170,42 - 154,47 = 15,95 \text{ Lt;}$$

$$15,95 \times 1859 = 29651,05 \text{ Lt.}$$

2007 m.

$$90,31 + 88,74\% = 170,45 \text{ Lt;}$$

$$184,11 - 170,45 = 13,66 \text{ Lt;}$$

$$13,66 \times 2142 = 29259,72.$$

Plytelių klojėjų gautos naudos skaičiavimas:

2004 m.

$$94,28 + 14,16\% = 107,63 \text{ Lt;}$$

$$110,27 - 107,63 = 2,64 \text{ Lt;}$$

$$2,64 \times 1971 = 5203,44 \text{ Lt.}$$

2005 m.

$$94,28 + 18,54\% = 111,76 \text{ Lt;}$$

$$146,36 - 111,76 = 34,60 \text{ Lt;}$$

$$34,60 \times 1847 = 63906,20.$$

2006 m.

$$94,28 + 22,27\% = 115,28 \text{ Lt;}$$

$$163,36 - 115,28 = 48,08 \text{ Lt;}$$

$$48,08 \times 1885 = 90630,80.$$

2007 m.

$$94,28 + 30,23\% = 122,78 \text{ Lt;}$$

$$189,53 - 122,78 = 66,75;$$

$$66,75 \times 1952 = 130296,00 \text{ Lt.}$$

Įmonės gautos gražos dėl padidėjusio darbo našumo skaičiavimas**Įmonės patirtos naudos (nuostolio) dėl tinkuotojų kintančio darbo našumo skaičiavimas:**2004 m.

$$36,46 + 11,45\% = 40,63 \text{ Lt/m}^2;$$

$$40,63 \times 6826,82 = 277401,00 \text{ Lt};$$

$$277401,00 - 257917,26 - 3609,10 - 2889,36 = 12985,28 \text{ Lt.}$$

2005 m.

$$36,46 + 57,42\% = 57,40 \text{ Lt/m}^2;$$

$$57,40 \times 8178,71 = 469419,51 \text{ Lt};$$

$$469419,51 - 320196,50 - 2576,64 = 146646,37 \text{ Lt.}$$

2006 m.

$$36,46 + 112,34\% = 77,42 \text{ Lt/m}^2;$$

$$77,42 \times 9031,17 = 699185,05 \text{ Lt};$$

$$699185,05 - 385179,40 - 2683,00 = 311322,65 \text{ Lt.}$$

2007 m.

$$36,46 + 128,34\% = 83,25 \text{ Lt/m}^2;$$

$$83,25 \times 10187,76 = 848158,53 \text{ Lt};$$

$$848158,53 - 440416,86 - 883,04 = 406858,63 \text{ Lt.}$$

Įmonės patirtos naudos (nuostolio) dėl dailidžių kintančio darbo našumo skaičiavimas:2005 m.

$$72,56 + 53,41\% = 111,31 \text{ Lt/m}^2;$$

$$111,31 \times 8178,71 = 910372,21 \text{ Lt};$$

$$910372,21 - 627470,63 - 161942,85 = 120958,73 \text{ Lt.}$$

2006 m.

$$72,56 + 101,71\% = 146,36 \text{ Lt/m}^2;$$

$$146,36 \times 9031,17 = 1321802,04 \text{ Lt};$$

$$1321802,04 - 724570,77 - 134662,59 = 462568,68 \text{ Lt.}$$

2007 m.

$$72,56 + 155,74\% = 185,56 \text{ Lt/m}^2;$$

$$185,56 \times 10187,76 = 1890440,75 \text{ Lt};$$

$$1890440,75 - 953574,34 - 131344,05 = 805522,36.$$

Įmonės patirtos naudos (nuostolio) dėl mūrinių kintančio darbo našumo skaičiavimas:2004 m.

$$52,57 + 35,12\% = 71,03 \text{ Lt/m}^2;$$

$$71,03 \times 5550,67 = 394264,09 \text{ Lt};$$

$$394264,09 - 449881,80 - 1640 = - 57257,71;$$

2005 m.

$$52,57 + 62,10\% = 85,26 \text{ Lt/m}^2;$$

$$85,26 \times 6240,50 = 531789,82 \text{ Lt};$$

$$531789,82 - 689325,63 - 4240 = - 161775,81.$$

2006 m.

$$52,57 + 118,99\% = 115,12 \text{ Lt/m}^2;$$

$$115,12 \times 6809,16 = 783890,93 \text{ Lt};$$

$$783890,93 - 1212507,12 - 23030,50 = - 451646,69 \text{ Lt}.$$

2007 m.

$$52,57 + 158,52\% = 135,90 \text{ Lt/m}^2;$$

$$135,90 \times 8589,09 = 1167257,33 \text{ Lt};$$

$$1167257,33 - 1440991,63 - 33860,00 = 307594,30 \text{ Lt}.$$

Įmonės patirtos naudos (nuostolio) dėl dažytojų kintančio darbo našumo skaičiavimas:2004 m.

$$53,86 + 19,92\% = 64,59 \text{ Lt/m}^2;$$

$$64,59 \times 6826,82 = 440936,79 \text{ Lt};$$

$$440936,79 - 374928,95 - 14332,79 = 51675,05.$$

2005 m.

$$53,86 + 25,89\% = 67,80 \text{ Lt/m}^2;$$

$$67,80 \times 8178,71 = 554416,54 \text{ Lt};$$

$$554516,54 - 451055,86 - 5566,72 = 97893,96 \text{ Lt}.$$

2006 m.

$$53,86 + 143,3\% = 131,04 \text{ Lt/m}^2;$$

$$131,04 \times 9031,17 = 1183456,26 \text{ Lt};$$

$$1183456,26 - 524530,35 - 3776,00 = 655149,91 \text{ Lt}.$$

2007 m.

$$53,86 + 184,53\% = 153,25 \text{ Lt/m}^2;$$

$$153,25 \times 10187,76 = 1561251,81$$

$$1561251,81 - 616766,99 - 1844,80 = 942640,02.$$

Įmonės patirtos naudos (nuostolio) dėl santechnikų kintančio darbo našumo skaičiavimas:2004 m.

$$25,28 + 24,57\% = 31,49 \text{ Lt/m}^2;$$

$$31,49 \times 6826,82 = 214976,56 \text{ Lt};$$

$$214976,56 - 209105,50 - 1180 = 4691,06 \text{ Lt.}$$

2005 m.

$$25,28 + 27,43\% = 32,21 \text{ Lt/m}^2;$$

$$32,21 \times 8178,71 = 263471,42 \text{ Lt};$$

$$263471,42 - 251004,61 - 960,00 = 11506,81 \text{ Lt.}$$

2006 m.

$$25,28 + 74,87\% = 44,21 \text{ Lt/m}^2;$$

$$44,21 \times 9031,17 = 399241,84 \text{ Lt};$$

$$399241,84 - 336140,15 = 63101,69 \text{ Lt.}$$

2007 m.

$$25,28 + 109,76\% = 53,03 \text{ Lt/m}^2;$$

$$53,03 \times 10187,76 = 540229,41 \text{ Lt};$$

$$540229,41 - 433285,43 - 920 = 106023,97 \text{ Lt.}$$

Įmonės patirtos naudos (nuostolio) dėl elektrikų kintančio darbo našumo skaičiavimas:2004 m.

$$20,51 + 28,59\% = 26,37 \text{ Lt/m}^2;$$

$$26,37 \times 6826,82 = 180049,19 \text{ Lt};$$

$$180049,19 - 160498,54 - 1830,00 = 17721,19 \text{ Lt.}$$

2005 m.

$$20,51 + 46,84\% = 30,12 \text{ Lt/m}^2;$$

$$30,12 \times 8178,71 = 246316,57 \text{ Lt};$$

$$246316,57 - 225568,82 - 2520,00 = 18227,75 \text{ Lt,}$$

2006 m.

$$20,51 + 88,71\% = 38,70 \text{ Lt/m}^2;$$

$$38,70 \times 9031,17 = 349546,02 \text{ Lt};$$

$$349546,02 - 316813,44 - 960,00 = 31772,58 \text{ Lt.}$$

2007 m.

$$20,51 + 103,87\% = 41,81 \text{ Lt/m}^2;$$

$$41,81 \times 10187,76 = 425987,94 \text{ Lt};$$

$$425987,94 - 394368,19 - 3360,00 = 28259,75 \text{ Lt.}$$

**Įmonės patirtos naudos (nuostolio) dėl plytelių klojėjų kintančio darbo našumo
skaičiavimas:**

2004 m.

$$27,89 + 16,97\% = 32,62 \text{ Lt/m}^2;$$

$$32,62 \times 6826,82 = 222710,67 \text{ Lt};$$

$$222710,67 - 217365,95 - 5512,89 = - 168,17 \text{ Lt.}$$

2005 m.

$$27,89 + 55,25\% = 43,30 \text{ Lt/m}^2;$$

$$43,30 \times 8178,71 = 354131,60 \text{ Lt};$$

$$354131,60 - 270388,15 - 3175,08 = 80568,37 \text{ Lt}$$

2006 m.

$$27,89 + 73,28\% = 48,33 \text{ Lt/m}^2;$$

$$48,33 \times 9031,17 = 436455,67 \text{ Lt};$$

$$436455,67 - 307962,90 - 2730,00 = 125762,77 \text{ Lt};$$

2007 m.

$$27,89 + 101,04\% = 56,07 \text{ Lt/m}^2;$$

$$56,07 \times 10187,76 = 571227,70 \text{ Lt};$$

$$571227,70 - 370019,44 - 7987,80 = 193220,46 \text{ Lt.}$$

15 PRIEDAS

Įmonės nuostolių dėl sirgusių gripu darbuotojų nedarbingumo skaičiavimas

2004 11 – 2005 03 laikotarpio nuostolių skaičiavimas:

2875,34 Lt (nedarbingumo lapelių apmokėjimui);

100 d.d. x 110,59 Lt = 11059,00 Lt (negautos darbo pajamos).

2-os grupės darbuotojų nedarbingumo nuostoliai :

2432,98 Lt (nedarbingumo lapelių apmokėjimui);

79 d.d. x 110,59 Lt = 8736,61 Lt (negautos darbo pajamos).

2005 11 – 2006 03 laikotarpio nuostolių skaičiavimas:

1-os grupės darbuotojų nedarbingumo nuostoliai :

1603,90 Lt (nedarbingumo lapelių apmokėjimui);

35 d.d. x 160,39 Lt = 5613,65 Lt (negautos darbo pajamos).

2-os grupės darbuotojų nedarbingumo nuostoliai :

1283,12 Lt (nedarbingumo lapelių apmokėjimui);

31 d.d. x 160,39 Lt = 4972,09 Lt (negautos darbo pajamos).

2006 11 – 2007 03 laikotarpio nuostolių skaičiavimas:

1-os grupės darbuotojų nedarbingumo nuostoliai :

764,20 Lt (nedarbingumo lapelių apmokėjimui);

35 d.d. x 191,05 Lt = 6686,75 Lt (negautos darbo pajamos).

2-os grupės darbuotojų nedarbingumo nuostoliai :

3056,80 Lt (nedarbingumo lapelių apmokėjimui);

55 d.d. x 191,05 Lt = 10507,75 Lt (negautos darbo pajamos).

2007 11 – 2008 03 laikotarpio nuostolių skaičiavimas:

1-os grupės darbuotojų nedarbingumo nuostoliai :

1863,44 Lt (nedarbingumo lapelių apmokėjimui);

36 d.d. x 232,93 Lt = 8385,48 Lt (negautos darbo pajamos).

2-os grupės darbuotojų nedarbingumo nuostoliai :

4658,60 Lt (nedarbingumo lapelių apmokėjimui);

92 d.d. x 232,93 Lt = 21429,56 Lt (negautos darbo pajamos).

16 PRIEDAS

2007 m. spalio mėnesį tirtų specialybių darbuotojams išmokėti maksimalūs, minimalūs ir vidutiniai darbo užmokesčiai ir jų sklaidos charakteristikos**Tinkuotojų grupės specialistų darbo užmokesčio sklaidos charakteristikų skaičiavimas**

1. Standartinis nuokrypis:

$$S^2 = \frac{1}{n-1} ((\chi_1 - \bar{\chi})^2 + (\chi_2 - \bar{\chi})^2 + \dots + (\chi_n - \bar{\chi})^2)$$

$$S^2 = \frac{1}{9-1} \times 16.712.838,79 = 2.089.104,84;$$

$$S = \sqrt{S^2}$$

$$S = \sqrt{2089104,84} = 1445,37.$$

2. Duomenų aibės plotis:

$$R = \chi_{(n)} - \chi_{(1)} = \chi_{\max} - \chi_{\min}$$

$$R = 6421,21 - 2524,69 = 3896,52.$$

Dailidžių grupės specialistų darbo užmokesčio sklaidos charakteristikų skaičiavimas

1. Standartinis nuokrypis:

$$S^2 = \frac{1}{26-1} \times 98.657.345,86 = 3.946.293,83;$$

$$S = \sqrt{3946293,83} = 1986,53.$$

2. Duomenų aibės plotis:

$$R = 9096,41 - 1197,69 = 7898,72.$$

Mūrininkų grupės specialistų darbo užmokesčio sklaidos charakteristikų skaičiavimas

1. Standartinis nuokrypis:

$$S^2 = \frac{1}{28-1} \times 61.855.586,83 = 2.290.947,66;$$

$$S = \sqrt{2290947,66} = 1513,59.$$

2. Duomenų aibės plotis:

$$R = 8891,91 - 2754,63 = 6137,28.$$

Dažytojų grupės specialistų darbo užmokesčio sklaidos charakteristikų skaičiavimas

1. Standartinis nuokrypis:

$$S^2 = \frac{1}{15-1} \times 10.777.616,63 = 769.829,75;$$

$$S = \sqrt{769829,75} = 877,40.$$

2. Duomenų aibės plotis:

$$R = 6100,74 - 2399,90 = 3700,84.$$

Santchnikų grupės specialistų darbo užmokesčio sklaidos charakteristikų skaičiavimas

1. Standartinis nuokrypis:

$$S^2 = \frac{1}{12-1} \times 2.971.983,52 = 270.180,32;$$

$$S = \sqrt{270180,32} = 519,79.$$

2. Duomenų aibės plotis:

$$R = 5475,00 - 4098,40 = 1376,60.$$

Elektrikų grupės specialistų darbo užmokesčio sklaidos charakteristikų skaičiavimas

1. Standartinis nuokrypis:

$$S^2 = \frac{1}{8-1} \times 1.396.281,99 = 199.468,85;$$

$$S = \sqrt{199468,85} = 446,62.$$

2. Duomenų aibės plotis:

$$R = 4496,40 - 3279,58 = 1216,82.$$

Plytelių klojėjų grupės specialistų darbo užmokesčio sklaidos charakteristikų skaičiavimas

1. Standartinis nuokrypis:

$$S^2 = \frac{1}{5-1} \times 29.830.859,28 = 7.457.714,82;$$

$$S = \sqrt{7457714,82} = 2730,88.$$

2. Duomenų aibės plotis:

$$R = 9054,03 - 2139,31 = 6914,72.$$

UAB „Arkada“ pelningumo rodiklių skaičiavimas**Bendrasis pardavimų pelningumas**

(Bendrasis pelnas*100 / Pardavimai)

$$\frac{4326767}{20014901} \times 100 = 21,61\% \quad (2003)$$

$$\frac{4017295}{18881600} \times 100 = 21,27\% \quad (2004)$$

$$\frac{7656275}{25990417} \times 100 = 29,45\% \quad (2005)$$

$$\frac{8304713}{32354501} \times 100 = 25,66\% \quad (2006)$$

$$\frac{15911423}{47905407} \times 100 = 33,21\% \quad (2007)$$

Veiklos pelningumas

(Veiklos pelningumas*100 / Pardavimai)

$$\frac{2156463}{20014901} \times 100 = 10,77\% \quad (2003)$$

$$\frac{1920989}{18881600} \times 100 = 10,17\% \quad (2004)$$

$$\frac{5207390}{25990417} \times 100 = 20,04\% \quad (2005)$$

$$\frac{5458279}{32354501} \times 100 = 16,87\% \quad (2006)$$

$$\frac{12449947}{47905407} \times 100 = 25,99\% \quad (2007)$$

Grynasis pardavimų pelningumas

(Grynasis pelnas*100 / Pardavimai)

$$\frac{1815719}{20014901} \times 100 = 9,07\% \quad (2003)$$

$$\frac{1582287}{18881600} \times 100 = 8,38\% \quad (2004)$$

$$\frac{4166075}{25990417} \times 100 = 16,03\% \quad (2005)$$

$$\frac{5031936}{32354501} \times 100 = 15,55\% \text{ (2006)}$$

$$\frac{9597163}{47905407} \times 100 = 20,03\% \text{ (2007)}$$

Turto pelningumas (ROA)

(Grynasis pelnas / Turtas)

$$\frac{1815719}{14027343} = 0,13 \text{ (2003)}$$

$$\frac{1582287}{29356762} = 0,05 \text{ (2004)}$$

$$\frac{4166075}{31447671} = 0,13 \text{ (2005)}$$

$$\frac{5031936}{42357388} = 0,12 \text{ (2006)}$$

$$\frac{9597163}{66241615} = 0,14 \text{ (2007)}$$

Nuosavo kapitalo pelningumas (ROE)

(Grynasis pelnas / Savininkų nuosavybė)

$$\frac{1815719}{10714215} = 0,17 \text{ (2003)}$$

$$\frac{1582287}{12285462} = 0,13 \text{ (2004)}$$

$$\frac{4166075}{18399628} = 0,23 \text{ (2005)}$$

$$\frac{5031936}{25810742} = 0,19 \text{ (2006)}$$

$$\frac{9597163}{35734211} = 0,27 \text{ (2007)}$$

Akcijos buhalterinė vertė

(Savininkų nuosavybė / Akcijų skaičius)

$$\frac{10714215}{220000} = 48,70 \text{ Lt (2003)}$$

$$\frac{12285462}{220000} = 55,84 \text{ Lt (2004)}$$

$$\frac{18399628}{220000} = 83,63 \text{ Lt (2005)}$$

$$\frac{25810742}{220000} = 117,32 \text{ Lt (2006)}$$

$$\frac{35734211}{220000} = 162,43 \text{ Lt (2007)}$$

Pelnas, tenkantis vienai akcijai

(Grynasis pelnas / Akcijų skaičius)

$$\frac{1815719}{220000} = 8,25 \text{ Lt (2003)}$$

$$\frac{1582287}{220000} = 7,19 \text{ Lt (2004)}$$

$$\frac{4166075}{220000} = 18,94 \text{ Lt (2005)}$$

$$\frac{5031936}{220000} = 22,87 \text{ Lt (2006)}$$

$$\frac{9597163}{220000} = 43,62 \text{ Lt (2007)}$$