

УДК 331.2

Кривошеева А.С.

Научный руководитель: к.э.н., доцент Липатова О.В.

УО “Белорусский государственный университет транспорта” г. Гомель

МЕТОДИКА ОБОСНОВАНИЯ ВЫБОРА ОПТИМАЛЬНОГО ВАРИАНТА ВНУТРИФИРМЕННОЙ ПОЛИТИКИ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ОСНОВЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

В условиях современной рыночной экономики в соответствии с изменениями, происходящими в экономическом и социальном развитии страны, существенно меняется и политика в области оплаты труда, социальной поддержки и защиты работников. Многие функции государства по реализации этой политики переданы непосредственно предприятиям, которые с учетом отраслевой специфики функционирования и своего финансового состояния самостоятельно определяют политику организации в области оплаты труда. В итоге, на каждом предприятии вырабатывается собственная модель управления оплатой труда, которая является одним из важнейших элементов в системе менеджмента предприятия. В таких условиях актуальным является поиск более совершенных вариантов политики оплаты труда, максимально соответствующих целям инновационного развития предприятия и обеспечивающих высокую эффективность процессов формирования и функционирования человеческого капитала предприятия, а также способствующих поддержанию необходимого баланса между основным, оборотным и человеческим капиталом.

Политика, направленная на удержание достигнутого уровня заработной платы, реализуется в случае неблагоприятной экономической ситуации и отсутствия предпосылок для ее улучшения. При наличии же таких предпосылок для организации очень важно вовремя сориентироваться и перейти к политике повышения уровня заработной платы, чтобы в полной мере использовать ее стимулирующую роль.

Согласно действующему в Республике Беларусь законодательству, существуют следующие инструменты реализации такой политики:

- увеличение среднемесячной заработной платы за счет повышения тарифной ставки 1-го разряда;
- расширение перечня и увеличение размеров выплат стимулирующего характера;
- направление части прибыли на поощрение работников.

Различные сочетания перечисленных инструментов определяют альтернативные варианты политики оплаты труда, представленные в таблице 1.

Таблица 1– Варианты политики оплаты труда в организации

№ варианта	Применяемые меры
1	Увеличение среднемесячной заработной платы за счет роста тарифной ставки первого разряда, увеличения размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг), и выплат из прибыли.
2	Увеличение среднемесячной заработной платы за счет роста тарифной ставки первого разряда, увеличения размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг).
3	Увеличение среднемесячной заработной платы за счет увеличения размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг), и выплат из прибыли.
4	Увеличение среднемесячной заработной платы за счет увеличения выплат из прибыли.

Следует отметить, что, исходя из особенностей действующей системы налогообложения, наиболее «выгодны» для предприятия варианты, связанные с увеличением тарифной ставки первого разряда в соответствии с Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства финансов Республики Беларусь и Министерства экономики Республики Беларусь от 24.02.2005 г. № 18/23/24 «Об утверждении Инструкции о порядке повышения тарифной ставки первого разряда коммерческими организациями» с изменениями и дополнениями от 14.05.2008 № 78/81/104. Увеличение тарифной ставки первого разряда влечет за собой увеличение суммы выплат стимулирующего характера в пределах существующих ограничений.

Самостоятельное увеличение размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг), возможно лишь в том случае, когда процент этих выплат не достиг максимальной величины, предусмотренной законодательством: Декретом Президента Республики Беларусь № 2 от 23.01.2009 г. «О стимулировании работников организаций отраслей экономики». Увеличение суммы выплат из прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, как правило, невыгодно самим предприятиям, поскольку средства, направляемые на оплату труда из прибыли, подлежат двойному налогообложению.

Выбор оптимального варианта внутрифирменной политики оплаты труда осуществляется на основании результатов комплексного анализа организации заработной платы с учетом конкретных экономических предпосылок, имеющих на предприятии, в соответствии с алгоритмом, предполагающим наличие этапов.

1 этап – **оценка необходимости увеличения уровня заработной платы** производится по результатам изучения кадрового обеспечения организации, а также размеров, динамики и дифференциации заработной платы работников в организации. Анализ помогает определить масштабы приемлемого увеличения заработной платы, а также те категории и профессионально-квалификационные группы работников, заработная плата которых должна быть повышена в первую очередь или в большей степени, чем других категорий и групп.

2 этап – **предварительный выбор вариантов политики оплаты труда** базируется на изучении динамики показателей эффективности использования фонда заработной платы. В качестве основных показателей рассматриваются объем произведенной продукции (работ, услуг) на 1 руб. фонда заработной платы, выручка от реализации продукции (работ, услуг) на 1 руб. фонда заработной платы, чистая прибыль на 1 руб. фонда заработной платы. Увеличение уровня заработной платы может иметь место при росте любых двух из трех перечисленных показателей. При этом положительная динамика двух первых показателей указывает на возможность роста тарифной ставки 1-го разряда, второго – на целесообразность увеличения размера выплат стимулирующего характера, третьего – на допустимость использования чистой прибыли на поощрительные выплаты.

На практике могут иметь место различные ситуации, определяющие политику организации в области оплаты труда, и соответствующие ей способы увеличения среднемесячной заработной платы. В таблице 2 рассматриваются все возможные ситуации и варианты политики оплаты труда.

Таблица 2– Варианты внутрифирменной политики оплаты труда в организации

Динамика показателя (увеличение ↑; снижение ↓)			Наличие предпосылок для повышения заработной платы	Внутрифирменная политика оплаты труда
З _{опп}	З _{врп}	З _{чп}		
↑	↑	↑	Имеются предпосылки	Увеличение среднемесячной заработной платы за счет роста тарифной ставки первого разряда, увеличения размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг) и выплат из прибыли
↑	↑	↓		Увеличение среднемесячной заработной платы за счет роста тарифной ставки первого разряда, увеличения размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг)
↑	↓	↑		Увеличение среднемесячной заработной платы за счет увеличения выплат из прибыли
↓	↑	↑		Увеличение среднемесячной заработной платы за счет увеличения размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции (работ, услуг) и выплат из прибыли
↑	↓	↓	Отсутствуют предпосылки	Сохранение имеющегося уровня заработной платы

3 этап – **уточнение выбранного варианта с учетом финансового состояния организации**. В случае, когда имеется задолженность по выплате заработной платы, политика организации должна быть направлена на сохранение имеющегося уровня оплаты. При отсутствии такой задолженности рассчитываются коэффициенты, характеризующие платежеспособность организации (в частности, коэффициент текущей ликвидности и коэффициент обеспеченности собственными оборотными средствами). Если расчетные значения окажутся выше нормативных, рассматриваются варианты политики оплаты труда, направленные на увеличение уровня среднемесячной заработной платы. Далее предприятием рассматривается возможность использования прибыли на увеличение заработной платы.

4 этап – **определение круга мероприятий по реализации выбранного варианта политики оплаты труда, которое базируется на результатах комплексного анализа основных финансово-экономических и трудовых показателей**, определяются основные мероприятия, проведение которых позволит реализовать выявленные в процессе анализа резервы экономии фонда заработной платы.

Таким образом, политика оплаты труда, сформированная в соответствии с представленным алгоритмом, позволит обеспечить рациональные пропорции между темпами роста производительности труда и заработной платой и будет способствовать достижению целей, стоящих перед предприятием. В соответствии с выбранным вариантом политики оплаты труда формируется фонд заработной платы на плановый период.

Литература

1. Постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, Министерства финансов Республики Беларусь и Министерства экономики Республики Беларусь от 24.02.2005 г. № 18/23/24 «Об утверждении Инструкции о порядке повышения тарифной ставки первого разряда коммерческими организациями» с изменениями и дополнениями от 14.05.2008 № 78/81/104.
2. Декрет Президента Республики Беларусь № 2 от 23.01.2009 г. «О стимулировании работников организаций отраслей экономики».
3. Долинина, Т. Н. Внутрифирменная политика оплаты труда / Т. Н. Долинина // Человек и труд.– 2009.– № 4.– с. 28-32.

УДК 336.71

Корниенко Н.А.

Научный руководитель: д.э.н., профессор Лускатова О.В.

УО «Владимирский государственный университет» г. Владимир

РОЛЬ ЦЕНТРАЛЬНОГО БАНКА В ПРЕОДОЛЕНИИ КРИЗИСНЫХ ЯВЛЕНИЙ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ДЕНЕЖНО-КРЕДИТНОЙ ПОЛИТИКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Одним из необходимых условий эффективного развития экономики является формирование четкого механизма денежно-кредитного регулирования, позволяющего Центральному банку воздействовать на деловую активность, контролировать деятельность коммерческих банков, добиваться стабилизации денежного обращения.

Денежно-кредитная политика государства - чрезвычайно мощный, а потому опасный инструмент. С ее помощью можно выйти из кризиса, но и не исключена и печальная альтернатива - усугубление сложившихся в экономике негативных тенденций. Лишь очень взвешенные решения, принимаемые на высшем уровне после серьезного анализа ситуации, рассмотрения альтернативных путей воздействия денежно-кредитной политики на экономику государства, дадут положительные результаты. В качестве проводника денежно-кредитной политики выступает Центральный банк государства.

Денежно-кредитная политика в РФ представляет собой совокупность разработанных Центробанком совместно с Правительством мероприятий в области организации денежных и кредитных отношений в стране, направленных на обеспечение устойчивого экономического роста путем воздействия на уровень и динамику инфляции, инвестиционную активность и другие важнейшие макроэкономические процессы.

Главная задача кредитно-денежной политики центрального банка - поддержание стабильной покупательной силы национальной валюты и обеспечение эластичной системы платежей и расчетов.