

ка лицензирования данного вида деятельности первоначально была предпринята.

Налогообложение предприятий-лизингодателей, предусматривающее взимание налогов при осуществлении лизинговой деятельности только с сумм вознаграждения лизинговой компании, а не с оборота, делает лизинговую деятельность более привлекательной и приводит к удешевлению лизинговой сделки. Исключение в данном случае представляет собой налог на добавленную стоимость, исчисление которого осуществляется по особым правилам в рамках отдельных нормативных документов, устанавливающих единые для всех субъектов хозяйствования республики принципы исчисления и взимания НДС.

Как для лизингодателей, так и для лизингополучателей преимуществом является то, что объект лизинга во время действия договора лизинга не подлежит переоценке, что упрощает ведение учета лизинговых операций и является фактором, способствующим стабилизации налоговой и амортизационной политики предприятий-лизингодателей и лизингополучателей.

При таможенном оформлении объектов лизинга может представляться рассрочка по уплате таможенной пошлины, НДС и акциза на весь срок действия договора лизинга.

Как уже отмечалось выше, для производителей и поставщиков оборудования лизинг основных фондов является эффективной формой сбыта своей продукции, что немаловажно в условиях низкой платежеспособности потребителей.

В рамках создания Союза двух государств весьма актуальным можно отметить наличие сходства и отличия в законодательной базе по лизингу.

Общим является то, что законодательство представляет право включать лизинговые платежи в состав себестоимости продукции, а также использование ускоренной амортизации с коэффициентом ускорения в размере не выше трех по всем видам движимого имущества, т.е. льготные правила начисления амортизации.

Существенным отличием является то, что российский лизингодатель частично освобождается от уплаты таможенных

пошлин и налогов в отношении временно ввозимой на территорию Российской Федерации продукции, являющейся объектом международного лизинга. Региональным властям предоставлены полномочия по самостоятельному установлению преимуществ и льгот в сфере лизинга и т.д.

При наличии высокого потенциала для развития лизинга как отрасли экономики, необходимо отметить и существование ряда проблем, таких как высокая ставка рефинансирования, установленная Национальным банком Республики Беларусь и, как следствие, высокая стоимость кредитных ресурсов, что весьма ограничивает действия.

Недостаточно проработаны вопросы валютного регулирования. Это отразилось на том, что лизинг не вошел в число операций, по которым разрешено использование иностранной валюты при расчетах между юридическими лицами-резидентами. Наблюдается несогласованность ряда документов в вопросах возможности привязки цены лизинговых услуг к иностранной валюте, что бывает необходимо в случае приобретения объекта лизинга у нерезидента РБ за СКВ.

Подводя итоги сказанному выше, следует сделать вывод, что в сложившихся экономических условиях лизинг является одним из эффективнейших на сегодняшний день механизмов обновления основных фондов предприятий и состояние нормативно-правовой базы по лизингу в Республике Беларусь говорит о высоком потенциале и преимуществах его использования.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Жук В., Шиманович С. Преимущества лизинга как формы инвестирования. Нормативно-правовая среда развития лизинга в Республике Беларусь // Малый и средний бизнес в Беларуси №3, 2000, С. 24-33.
2. Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2000 г., №19
3. Ничипорович С. Основные фонды: ситуация критическая / Национальная экономическая газета, №1, 2001 г., С. 8.

УКД 331.108.2 (075.8)

Павлючук Ю.Н., Козлов А.А.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ТАРИФНЫХ СИСТЕМ КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В УСЛОВИЯХ ТРАНСФОРМАЦИИ ЭКОНОМИКИ

Целью настоящей статьи является рассмотрение проблем проектирования тарифных систем предприятий как элемента управления персоналом промышленных предприятий в условиях трансформации экономики.

Демонтаж централизованной системы управления экономикой породил значительные трудности в установлении заработной платы непосредственно на предприятиях.

Прежние тарифные ставки перестали действовать. Возникла необходимость в разработке тарифных систем, отвечающих специфике конкретного производства и реальным финансовым возможностям предприятий. Организация и управление заработной платой на предприятии, по нашему мнению, сводится в настоящее время к разработке и мониторингу определенной системы коэффициентов, в соответствии с которыми должен распределяться фонд оплаты труда предприятия между различными категориями персонала.

Коэффициенты должны учитывать различия, как в квалификационном уровне выполнения работ, так и в их значимо-

сти для данного предприятия, их тяжесть, а также условия труда на рабочих местах. При этом основная трудность состоит в определении основных количественных соотношений между рабочими местами, отличающимися по отраслевым признакам.

Строго говоря, однозначного решения здесь вообще не существует. Многое зависит от субъективных оценок экспертов.

Для определения пропорций в оплате труда различных категорий работников службы организации труда и заработной платы (ООТИЗ) в большинстве случаев обращаются к тем тарифным ставкам и должностным окладам, которые действуют в соответствующих отраслях народного хозяйства. Дело в том, что различия в тарифных ставках, устанавливавшихся по отраслям народного хозяйства, были обусловлены прежде всего значительностью отраслей в национальной экономике, что отражало иерархию экономических приоритетов государства, которая разрушалась с развалом СССР. Значимость,

которая придавалась той или иной отрасли в народном хозяйстве, не может механически переноситься на систему приоритетов конкретного предприятия.

На каждом предприятии складывается своя структура рабочих мест и производства, а значит и своя иерархия приоритетов в оплате труда.

Те рабочие места, которые в структуре одного предприятия являются ключевыми, определяющие общие результаты его хозяйственной деятельности, в составе другого оказываются сугубо вспомогательными и второстепенными.

Следовательно, на каждом предприятии должна складываться собственная система количественных соотношений в оплате труда. Задача заключается в том, чтобы для каждого предприятия построить свою тарифную систему, которая бы в максимальной степени соответствовала присущей ему производственно-технической и организационной структуре. Речь идет о том, чтобы оплату труда на рабочих местах, относящихся к разным отраслям экономики, количественно сбалансировать с системой приоритетов, характерных для данного предприятия.

Поскольку общая методология разработки таких тарифных систем отсутствует, попытаемся найти подходы, которые позволили бы строить сбалансированные внутри предприятий тарифные системы на строго расчетной основе.

Любая работа, независимо от конкретного содержания, должна оцениваться с учетом ее квалификационного уровня, ответственности (или значимости в системе приоритетов данного предприятия) и напряженности. Поскольку каждая работа выполняется в конкретных условиях труда, последняя также должна войти в интегральную оценку, но пока мы абстрагируемся от них.

Интегральной оценке работы соответствует тарифная ставка, которая, в свою очередь, как бы синтезирует в себе квалификацию (K), ответственность (O), а также напряженность труда (H).

Тарифная ставка ($ТС$) может быть представлена как сравнение:

$$ТС = K + O + H$$

Задача заключается в том, чтобы найти удельные веса каждого из слагаемых для любого вида работ. Но, поскольку приведенное уравнение содержит три неизвестных, прямого решения оно не имеет. Необходимо поэтому найти способ преобразования его в некоторую систему уравнений.

На первый взгляд неопределенность всех неизвестных позволяет говорить о том, что каждое из них может колебаться в весьма широких пределах. Однако анализ показывает, что «паука значений» каждого из них невелика. Рассмотрим основные слагаемые.

Напряженность труда характеризуется физической тяжестью труда и его интенсивностью. Абсолютный минимум тарифной оценки этого параметра в интегральной структуре тарифных ставок не может опускаться ниже 0,4 (если принять за единицу тарифную ставку первого разряда). Почему? Можно рассуждать логически. Если тарифная ставка 6-го разряда складывается из максимальных тарифных оценок квалификации, ответственности, то в структуре ставки 1-го разряда эти оценки должны принимать минимальные значения.

В структуре работы, аттестуемой 1-м квалификационным разрядом, основным элементом должны быть физические качества работника и лишь вспомогательными элементами – квалификация и ответственность. Это означает, что тарифная ставка напряженности в структуре ставки 1-го разряда должна быть выше тарифных оценок квалификации и ответственности. Другими словами, тарифная оценка напряженности не может быть ниже 1/3.

Надо учитывать еще и то, что все тарифные ставки разрабатываются на средний уровень напряженности труда. Его превышение подлежит регулированию в особом порядке с помощью специальных надбавок. Такой подход оправдан уже тем, что к категории труда средней тяжести и интенсивности относится подавляющее большинство рабочих мест практически любого предприятия.

Но вне этой категории стоит труд не только повышенной тяжести и интенсивности, но и легкий труд. На рабочих местах, где труд может быть аттестован как легкий, люди получают своеобразную ренту с централизованно устанавливаемых ставок.

Между тем, физические затраты организма даже при легком труде представляют собой весьма ощутимую величину, как минимум сопоставимую с нагрузками, вызванными требованиями квалификации и ответственности, которые могут быть предъявлены начинающему свой трудовой путь работнику. Поэтому, строго говоря, в структуре тарифной ставки не менее 1/3 должна составлять тарифная оценка тяжести и интенсивности, соответствующая легкому труду. При среднем уровне физических затрат эта доля должна быть больше. Именно на этом основании минимальная тарифная оценка средней напряженности не может быть ниже 0,4.

В свою очередь абсолютный максимум тарифной оценки напряженности не может превышать 1/3 части тарифной ставки высшего квалификационного разряда, поскольку в любой тарифной системе основу тарификации составляет квалификационный уровень работ. В тарифной ставке высшего разряда наибольший удельный вес должна иметь именно оценка квалификации. Таким образом, остается установить количественное соотношение тарифной оценки труда средней напряженности и ответственности.

Вопрос, касающийся уровней ответственности работ или, иначе говоря, отмены их приоритетности в структуре конкретного предприятия, заслуживает, конечно, специального рассмотрения. Коротко же, он сводится к выявлению в самом общем виде влияния того или иного производства на общую эффективность работ предприятия – на его прибыль.

С этих позиций все подразделения предприятия могут быть ранжированы в зависимости от того, в какой степени они влияют на создание дополнительной стоимости и минимизацию нерациональных затрат.

Практически на любом предприятии может быть выделено как минимум три вида работ, отличающихся друг от друга степенью влияния на конечные результаты хозяйственной деятельности:

- работы, влияющие на минимизацию потерь вовлекаемых в производство материальных ценностей (складские, погрузочно-разгрузочные, транспортные и другие подобные работы);
- работы, обеспечивающие нормальное функционирование основного производства (ремонтные, монтажные, наладочные и т. п.);
- работы, непосредственно связанные с эксплуатацией основного технологического оборудования при производстве товаров и услуг.

Перечисленные виды работ могут занимать разные места в общей иерархии на каждом предприятии в зависимости от его профиля.

Так, для предприятия, специализирующегося на оказании складских услуг, высшим уровнем будет первый из приведенных видов работ, для ремонтных предприятий – второй. Для основной же массы предприятий первый из перечисленных видов работ будет низшим.

Работы, связанные с хранением и перемещением материальных ценностей, не требуют никаких технологических преобразований, дело сводится только к обеспечению темпера-

турно-влажностного хранения, пожаро- и взрывобезопасности и т.п.

Второй вид работ – обслуживание основного производства прямо влияет на его эффективность. Здесь отступление от технологического регламента может привести к большим потерям.

Причем, вероятность случайных нарушений существенно выше, чем в первом случае.

Третий вид работ – собственно производство какой-либо дополнительной стоимости – составляет основное содержание производства. Такие работы отличаются наименьшей инерционностью, любая ошибка оператора может немедленно повлечь за собой невосполнимые потери. Большая вероятность ошибок обуславливает и возможность значительного материального ущерба для предприятия в целом. Отсюда и более высокий уровень ответственности работника за выполнение действия.

Приведенные соображения, касающиеся приоритетности тех или иных видов работ, могут рассматриваться только как предварительные. Решить, какое место должно занимать то или иное производство в цепочке всех видов работ, осуществляемых на предприятии, можно лишь на основе изучения фактических данных о размерах потенциального экономического эффекта и ущерба на единицу вложения в каждый из них.

Накопив и проанализировав такие данные, можно сгруппировать имеющиеся работы и выстроить иерархию производств по степени их важности для данного предприятия.

В любом случае максимальная ответственность за обеспечение сохранности материальных ценностей и минимизацию производственных потерь возлагается на рабочие места высших квалификационных разрядов этой группы работ.

Поэтому можно утверждать, что удельный вес тарифной оценки ответственности работника высшего разряда, занятого даже в низшем виде работ, не может быть ниже тарифной оценки труда со средним уровнем напряженности. Значит, при межразрядной разнице в 80% максимальная оценка напряженности не может превысить 0,6.

Таким образом, анализ показывает, что тарифные оценки трех слагаемых приведенного выше уравнения, могут колебаться лишь в ограниченных пределах. Если «вилка значений» для оценки напряженности от 0,4 до 0,6, то не представляет большого труда определить границы значений других структурных элементов тарифной ставки.

Абсолютный минимум тарифной оценки ответственности, возлагаемой на работника старшего разряда (6-го) низшего вида работ составляет 0,4. Следовательно, максимальная оценка квалификации в структуре тарифной ставки 6-го разряда не может превысить 1,0 (1,8-0,4-0,4).

Следует заметить, что в тарифной системе предприятия оценка квалификации должна быть строго одинаковой для одних и тех же разрядов, независимо от состава и приоритетности работ. Это значит, что тарифная оценка квалификации рабочего 6-го разряда должна быть одинаковой по всем профессиям и видам производства. То же касается и других разрядов. 1,0 – это абсолютный максимум тарифной оценки квалификации любого вида работ, входящих в структуру производства данного предприятия. В свою очередь абсолютный минимум тарифной оценки высшей квалификации должен определять как половина разности между тарифной ставкой высшего разряда низшего вида работ (1,8) и максимальной оценкой напряженности, т.е.:

$$(1,8 - 0,6) : 2 = 0,6$$

Как уже отмечалось, основу тарификации составляет именно квалификационный уровень работ, а следовательно, тарифная оценка наиболее сложного их вида не может быть

ниже тарифной оценки любого другого структурного элемента тарифной ставки.

Итак, абсолютные пределы значений составляют (в долях тарифной ставки первого разряда):

0,4 - 0,6 - для среднего уровня тяжести и интенсивности труда;

0,5 - 1,0 - для высшего уровня квалификации;

0,4 - 1,0 - для высшего уровня ответственности.

В этих общих пределах и должны устанавливаться реальные значения тарифных ставок

Более тонкая структуризация тарифных ставок достигается путем выявления оптимальных соотношений между тарифными оценками квалификации и ответственности.

Строго говоря, объективных критериев, позволяющих достаточно точно определить уровни квалификации не существует. Принятое на практике распределение работников по уровню квалификации через сопоставления сроков их профессиональной подготовки позволяет дать лишь косвенную оценку по этому признаку. А для оценки тех или иных уровней ответственности нет даже косвенных критериев.

Но постараемся и здесь найти какие-то «точки отсчета».

Общее содержание категории «ответственность» состоит как минимум из трех составляющих: ответственность за оборудование, за расходные материалы, за ход и результаты технологических процессов. Причем тут существует прямая связь с квалификацией.

Действительно, чем она выше у работника, тем более сложное оборудование, более дорогостоящие и требующие большой точности обработки материалы можно ему доверить, тем значительнее его вклад в результаты хозяйственной деятельности предприятия. Связь между этими аспектами очень тесная, что позволяет утверждать: тарифные оценки высших уровней квалификации и ответственности должны совпадать.

Говоря о высшем уровне квалификации, необходимо иметь в виду не особую одаренность тех или иных работников, выделяющихся своими способностями, а их соответствие стандартным требованиям Единого тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС).

То же касается и высших оценок ответственности, которые рассчитаны на выполнение не уникальных работ, а достаточно массовых, доступных многим.

Рассмотрим далее соотношение оценок напряженности и квалификации. Ясно, что самая высокая квалификация должна оцениваться по максимуму. Но как соотносится к ней тарифная оценка среднего по своей напряженности труда, который выполняется в тяжелых и вредных условиях? Видимо, нет оснований утверждать, что максимальная оценка квалификации может быть больше тарифной оценки среднего по напряженности труда, выполняемого в тяжелых и вредных условиях. Отсюда следует, что в своих предельных значениях последнее совпадает с первым. Сам же размер надбавок – предмет переговоров и соглашения, причем не столько между администрацией и профсоюзами, сколько между представителями разных производств, категорий персонала.

Рассматривая предельные значения тарифной ставки и всех ее составляющих, можно сделать следующие выводы. Тарифные ставки складываются из комбинаций тарифных оценок ее структурных составляющих.

Для разработки основных параметров единой тарифной системы предприятия необходимо определить межразрядную разницу и размер надбавок к тарифной ставке, уравновешивающих среднюю напряженность труда с максимальными тарифными оценками.

Если все виды надбавок за вредные и тяжелые условия труда выплачиваются в форме определенной суммы независимо от разряда, то в расчет параметров тарифной системы закладываться именно эта сумма. Если же они выплачиваются

в виде определенного процента к тарифной ставке, то в расчет должна приниматься надбавка (устанавливаемая в результате переговоров) к среднему квалификационному уровню работ предприятия.

В простейшем виде ее величина может рассчитываться соответствующий процент к среднеарифметической тарифной ставке. Так, при межразрядной разнице 80 % надбавка должна рассчитываться к ставке с коэффициентом $(1,8+1):2=1,4$.

Отсюда средняя надбавка, принимаемая для расчета, при 12 % составит 0,168; при 16 % - 0,224; при 20 % - 0,280 и при 24 % - 0,336.

Высшая тарифная оценка ответственности (для иерархически низшего вида работ) принимается равной тарифной ставке напряженности. Высшая тарифная оценка квалификации принимается как сумма тарифной оценки напряженности и величина, принятой для расчета надбавки за вредные и тяжелые условия труда.

Прежде чем перейти к характеристике полной количественной структуры высшей тарифной сетки и всей тарифной системы предприятия, хотелось бы подчеркнуть одно принципиальное положение. Естественно, что высшие квалификационные разряды в более значимых для данного предприятия производствах оплачиваются по наиболее высоким тарифным ставкам.

Для построения целостной тарифной системы предприятия остается дифференцировать тарифную оценку напряженности труда и уровни тарифных оценок ответственности для промышленных (по степени важности) производств. Начиная с оценки напряженности труда, где максимальная суммарная персональная надбавка, соответствующая предельной напряженности труда, не может превышать 16 %.

Для учета повышенных уровней напряженности труда в центральной тарифной системе предприятия необходимо пересчитать эту надбавку на средний разряд. При этом чтобы правильно учесть то обстоятельство, что работа высшей квалификации лишь в исключительных случаях может сочетаться с предельной напряженностью.

Это означает, что из расчета средних величин необходимо исключить 6-й разряд. Тогда средний тарифный коэффициент будет равен $(1,64 + 1) : 2$; средняя оценка надбавки за напряженность 16 % этого частного, или 0,211, а разница между разрядами - 0,105; предельная напряженность труда должна равняться суммой $(0,459 + 0,211)$.

Целесообразно предусмотреть тарифную группу для повышенной напряженности. Ведь тарифная ставка рассчитывается на средние физические и нервно-психологические нагрузки. И если при централизованном подходе не было возможности выделить группы, работающие с пониженной напряженностью, то при создании тарифной системы, расчи-

тапной для конкретного предприятия, это вполне осуществимо.

Что касается дифференции ответственности, то, строго говоря, она может быть осуществлена только по результатам экономического анализа. Интервал между минимальной тарифной оценкой ответственности и ее максимальной величиной составляет (для принятых выше значений) 0,424. В этих пределах и распределяются показатели тарифных оценок в зависимости от экономического эффекта.

С принятием необходимых значений величины межразрядных соотношений базовой тарифной сетки, надбавок за вредные и опасные условия труда, а также показателей ответственности построения целостной тарифной системы предприятия решается как простая инженерная задача (исходные данные приведены в таблице 1)

Построенная с учетом приведенных соотношений единая тарифная система предприятия представляет собой систему, в которой все структурные элементы тарифных ставок количественно сбалансированы. Это конечно не означает, что данная система полностью лишена субъективизма. Напротив, многие ее исходные параметры устанавливаются в пределе переговоров. Но их диапазон строго ограничен, они закрепляются в договоре и в дальнейшем не могут изменяться по желанию администрации, ни по требованию профсоюзов.

Представленная единая тарифная система предприятия позволяет обеспечить более тонкую и гибкую тарификацию работ. Это достигается тем, что тарифная ставка в зависимости от конкретных характеристик рабочего места может «набираться» поэлементно. Так, легкие работы 4-го квалификационного разряда, аттестуемые по 3-й группе ставок (3-й уровень приоритетности работ) при 3-м уровне вредности и опасности условий труда должны тарифифицироваться ставкой составляющей $(0,359 + 0,672 + 0,519) \times 1,12 = 1,736$

При использовании подобной тарифной системы на предприятии удастся учесть все основные факторы тарификации и особенности каждого трудового коллектива.

Сегодня предприятие всех форм собственности имеют возможность самостоятельно выбирать оптимальные модели материального стимулирования. В наибольшей мере современному состоянию экономики соответствуют гибкие системы материального стимулирования и получения доходов от собственности в сочетании с использованием социальных льгот и выплат страховых гарантий.

В общем виде модель такова:

$$D_i = (Z_{min} + \Delta Z) \cdot K_i + DV_i + P_i + DP_i + CL_i + CG_i \quad (1)$$

где: D_i - доход i -го работника; Z_{min} - размер минимальной заработной платы; ΔZ - превращение тарифной части заработной платы работника 1-го разряда на данном предприятии

Таблица 1

Тарифная система предприятия						
Факторы тарифной оценки	Группа для тарифной оценки работ					
	1-я	2-я	3-я	4-я	5-я	6-я
Напряженность	0,354	0,459	0,565	0,670		
Квалификация	0,356	0,461	0,567	0,672	0,778	0,883
Ответственность (по уровням приоритетности производств):						
1	0,185	0,240	0,295	0,349	0,404	0,459
2	0,185	0,268	0,351	0,434	0,517	0,600
3	0,185	0,296	0,408	0,519	0,630	0,742
4	0,185	0,325	0,464	0,604	0,743	0,883
Условия труда %	4	8	12	16	20	24

Примечание:
Группа для тарифной оценки квалификации и ответственности соответствует разряду

минимальной; K_i - тарифный коэффициент i -го работника по тарифной ставке; $ДВ_i$ - доплаты и выплаты i -го работника по тарифной ставке; $П_i$ - премии, выплачиваемые i -му работнику; $ДП_i$ - дивиденды, проценты, выплачиваемые по акциям i -му работнику; $СЛ_i$ - социальные льготы выплаты i -го работника; $СГ_i$ - страховые гарантии i -го работника.

Предложенный прием расчета заложен в основу моделирования различных вариантов гибких систем материального стимулирования.

В условиях конкретного производства используются модификации рассмотренной формулы (1), например:

$$D_i = (Z_{min} + \Delta Z) \cdot K_i + P_i + SG_i \quad (2)$$

или

$$D_i = Z_{min} \cdot K_i + ДВ_i + П_i + ДП_i \quad (3)$$

или другие.

Особенности внутрипроизводственного регулирования доходов на предприятиях разных отраслей и различных форм собственности требуют построения модели материального стимулирования на основе оптимальных для конкретных условий вариантов определения каждого из элементов.

Тарифная часть дохода работника относительно стабильна. Гибкость модели достигается за счет остальных элементов, формирующих доход.

Применение единой тарифной сетки на различных предприятиях различаются принципами нарастания тарифных коэффициентов, числом разрядов и уровнем тарифных ставок 1-го разряда, отнесением работников разных категорий к тому или иному разряду.

Определение доплаты надбавок, например, за отклонение условий труда от нормальных, может основываться на различных методических приемах: выплате их всем работающим в равных суммах независимо от уровня квалификации или в процентах к тарифной ставке (окладу) таким образом, чтобы их уровень не превышал выплат в базисном периоде. Учитывать такого рода доплаты необходимо по фактически проработанному времени в этих условиях.

Премии для каждого работника рассчитываются с учетом его трудового вклада и результатов работы предприятия в целом, для чего используются распределительные механизмы, основанные на оценке долевого участия, а также эффективности премиальных систем.

УДК 69.003:658.012.2

Павлючук В.И.

МИНИМИЗАЦИЯ ИЗДЕЖЕК ПРОИЗВОДСТВА ПРИ ПЛАНИРОВАНИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

В современных условиях, в связи с общим кризисом в экономике, необходимо решать проблему, которая в таком виде не существовала в условиях централизованного директивного управления. Эта проблема связана с загруженностью и использованием сложившихся ранее производственных мощностей, получением подрядов на строительство и соответственно сохранением сформировавшихся трудовых коллективов. При этом строительная организация должна получать прибыль, позволяющую обновлять свои основные фонды, выполнять работы на необходимом уровне качества, осваивать новые прогрессивные технологии, то есть создавать и

Тарифная часть, доплаты, выплаты и премии могут рассматриваться распределительным способом с использованием так называемого бестарифного регулирования заработной платы, при котором сумма выплат каждому работнику в соответствии с его трудовым вкладом, представляет его долю в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда. Формула расчета при этом имеет вид:

$$D_i = \frac{\Phi \cdot \prod_{g=1}^m K_{ig}}{\sum_{i=1}^n \prod_{g=1}^m K_{ig}} \quad (4)$$

где: Φ - фонд оплаты труда коллектива, подлежащий распределению между работниками; K_{ig} - характеристика i -го работника, выражена в соответствующих показателях ($g = 1, 2, \dots, m$); m - количество показателей, характеризующих деятельность i -го работника; n - количество работников, участвующих в распределении фонда оплаты труда.

На разных предприятиях количество показателей, определяющих величину заработной платы каждого работника, различное. Обычно учитываются: коэффициент квалификационного уровня, присвоенный работнику трудовым коллективом в момент введения бестарифной системы оплаты труда; коэффициент трудового участия в результатах текущей деятельности, присвоенный работнику трудовым коллективом на период, за который производится оплата; количество рабочего времени отработанного за данный период.

Круг показателей может быть расширен (за счет введения коэффициентов трудового вклада, выполнения договорных обязательств и т.д.)

Доход работника может определяться как часть фонда оплаты труда, соответствующая его трудовому вкладу и средств, распределяемых по доле собственности, соответствующей вложенному им капиталу. Доход может также рассчитываться исходя из общего размера средств, направляемых на потребление, пропорционально коэффициентам долевого участия работников в трудовой деятельности и во владении собственностью.

Многообразие вариантов распределения доходов по труду и собственности позволяет учесть особенности организации труда и его оплаты, и на этой основе разработать оптимальную модель материального стимулирования.

поддерживать определенный уровень "производственного имиджа", который делает ее привлекательной для потенциальных заказчиков.

Необходимость максимизации прибыли в условиях значительной изношенности основных фондов, ограниченности финансовых, сырьевых и энергетических ресурсов и постоянных колебаний цен на рынках ресурсов и товаров, ставит перед строительными организациями задачу минимизации издержек производства. Одним из наиболее существенных, но пока еще мало востребованных резервов повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности

Павлючук Валентина Ивановна. Ст. преподаватель кафедры МЭО и инвестиций Брестского государственного технического университета.

Беларусь, БГТУ, 224017, г. Брест, ул. Московская, 267.