

С целью привнесения конкуренции в отрасли естественной монополии целесообразно реформировать инфраструктуру, чтобы в результате услуги осуществляли эффективные, приватизированные предприятия по тарифам, близким к рыночным (т.е. равным долгосрочным предельным издержкам), в условиях прозрачного процесса их регулирования. Для этого требуется определить предприятия естественной монополии и потенциально конкурентные предприятия и разделить процедурами приватизации и реструктуризации; создать независимые регулирующие органы; повысить прозрачность тарифообразования и финансовых потоков; разработать национальные стратегии реформирования этих отраслей. В качестве приоритетного направления совершенствования антимонопольной политики в Республике Беларусь необходимо определить активное использование опыта стран с развитой рыночной экономикой одновременно с его критической оценкой и адаптацией к сложившимся в стране условиям.

*Т.А. Артёмчик
Филиал БГЭУ (Бобруйск)*

ОБЪЕКТИВНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОАО «БОБРУЙСКИЙ ЗАВОД КПД»

Сложившиеся в настоящее время в реальном секторе экономики формы и системы оплаты труда не стимулируют работников, заработная плата не зависит от конечных результатов деятельности предприятия и не учитывает изменения отношений собственности. Аналогичные тенденции прослеживаются и на Бобруйском заводе КПД.

По данным анализа оплаты труда на предприятии было выявлено, что в 2005 г. темп роста прожиточного минимума составил – 111,58 % к величине 2004 г., а средней заработной платы – 131,29 %. Если в 2004 г. среднемесячная заработная плата превышала величину прожиточного минимума в 2,95 раз, то в 2005 г. – в 3,47 раз. Таким образом, средняя заработная плата выполняет воспроизводственную функцию, но не в достаточной мере стимулирующую.

Работники ОАО «Бобруйский завод КПД» наряду с фиксированной заработной платой в форме оклада получают и фиксированные размеры премий, которые в основной своей массе не зависят от производственной деятельности и объема оказанных предприятием услуг. Поэтому мотивация к труду через установление неизменных нормативов премирования неэффективна, так как не носит стимулирующего характера. Работник воспринимает очередную премию не как результат его личного участия и роста производительности, а как нечто само собой разумеющееся.

С целью более детального анализа зависимости размеров оплаты труда работников предприятия от объемов реализации, был проведен корреляционный анализ и выявлено, что уровень связи не значителен (коэффициент корреляции составил 0,236).

Определенный интерес в области организации оплаты труда представляет зарубежный опыт, который с определенными вариациями можно использовать и в отечественной практике. С целью усиления стимулирующей функции заработной платы и ее зависимости от конечных результатов труда, целесообразно использовать бестарифную систему оплаты, при которой заработная плата каждого работника определяется как доля в заработанном всем коллективом фонде оплаты труда.

Предлагаемый для ОАО «Бобруйский завод КПД» вариант бестарифной системы имеет следующие характеристики:

- уровень оплаты труда работника полностью зависит от фонда заработной платы, начисленного по коллективным результатам труда;
- каждому работнику присваивается постоянный (относительно постоянный) коэффициент, комплексно характеризующий его квалификационный уровень и определяющий трудовой вклад работника в общие результаты труда. При этом учитываются данные о предыдущей трудовой деятельности работника или группы работников, относимых к этому квалификационному уровню;
- каждому работнику присваивается коэффициент трудового участия в текущих результатах деятельности, дополняющий оценку его квалификационного уровня.

Внедрение бестарифной системы оплаты труда на предприятии позволит усилить стимулирующую роль заработной платы, увеличить инициативность работников, поставить в прямую зависимость размер заработной платы от конечных результатов работы предприятия и личного трудового вклада каждого работника. Применение бестарифной системы оплаты труда на ОАО «Бобруйский завод КПД» позволит исключить вышеперечисленные недостатки, что окажет позитивное влияние на работу всего предприятия.

С.В. Белая

Филиал БГЭУ (Бобруйск)

ИССЛЕДОВАНИЕ ПЛАНИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ

Карьера – это развитие профессиональных навыков, знаний, достижение и поддержание профессиональной зрелости. Сделать карьеру означает максимально реализовать интеллектуальный и организаторский потенциал. Развитие карьеры в большинстве организаций зависит, прежде всего, от работодателя, однако формирование профессионализма и развитие компетентности – целиком прерогатива специалиста. Значит, для достижения успеха (карьерного роста) необходимо уметь управлять собой, собственным профессиональным развитием, а это уже сфера самоменеджмента или самоуправления.

Для того чтобы выявить роль самоменеджмента в процессе профессионализации личности, было проведено социологическое исследование, в котором