

ЧЕРЕЗ СИСТЕМНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ОПЛАТОЙ ТРУДА К КРЕАТИВНОМУ УПРАВЛЕНИЮ

На протяжении последних 100 лет экономисты пытаются развить теорию распределения доходов, намеченную маржиналистами.

До сих пор принципиальным остается вопрос об уменьшении разрыва между понятиями: заработная плата — доход от фактора производства и заработная плата — издержки предпринимателя (собственника капитала).

Актуальность решения этого вопроса непрерывно возрастает по мере внедрения системы оплаты труда по конечным результатам деятельности предприятия, креативного управления. Внедрение креативного управления предполагает установление партнерских отношений между собственниками капитала и собственниками труда (наемными работниками). При креативном управлении все сотрудники должны знать цели организации, реальность их осуществления, планировать свои интересы и цели при достижении целей организации.

Традиционные системы управления оплатой труда своей основой при планировании и начислении заработной платы используют различные подходы и методы.

В основе планирования фонда оплаты труда (ФОТ) лежат в основном затратные методы. При начислении конкретным наемным работникам заработной платы без учета плановых показателей фактический ФОТ опирается на многочисленные положения оплаты труда. Планируют ФОТ предприятия одни структурные подразделения (ПЭО, ОТиЗ), начисляют — другие (бухгалтерия, ИВЦ). В результате деятельности различных структурных подразделений образуется экономия или перерасход заработной платы.

Если рассматривать труд наемных работников как вклад в конечные результаты деятельности предприятия, а доход от их труда как долю совокупного продукта, то экономии или перерасхода фонда оплаты труда не должно быть.

Для преодоления сложившихся недостатков и проблем управления оплатой труда предлагается следующее:

- выделение уровней планирования и начисления заработной платы (уровней на предприятии структурных блоков, структурных подразделений, входящих в структурные блоки; служб по оказанию централизованных услуг структурным подразделениям; бригад, бюро, секторов; индивидуальных работников);

- при планировании ФОТ предприятием применяется маржиналистский анализ, определяется базисный коэффициент оплаты труда в

объеме реализации; при начислении ФОТ используется фактический объем реализации;

- при планировании плановых ФОТ структурных блоков (маркетингового, управленческого, производственного) определяются ФОТ блоков на основе закрепления капитала за каждым блоком; при начислении фактического ФОТ применяется факторный анализ;

- формирование плановых ФОТ структурных подразделений производится на основе индекса средней заработной платы и коэффициентов квалификационного уровня работников; формирование фактических ФОТ подразделений производства на основе корректировки вклада в конечные результаты деятельности предприятия;

- формирование плановых ФОТ бригад (бюро, секторов) производится на основе средних коэффициентов квалификационного уровня, определяется коэффициент трудового вклада (КТВ);

- формирование фактического ФОТ индивидуального работника производится за счет корректировки планового ФОТ с учетом коэффициента трудового участия (КТУ) и отработанного времени.

И.О. Потапова, аспирант

МИУ (Минск)

КАЧЕСТВО ЖИЗНИ И НЕОБХОДИМОСТЬ ЕГО ПОВЫШЕНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Категория качества жизни населения появилась в экономической теории и практике в середине XX в. Первыми на относительную независимость показателей производства и качества жизни обратили внимание в Японии, когда высокие темпы объема производства в послевоенные годы приводили к резкому ухудшению качества жизни в стране. Вслед за Японией эта обратная зависимость была доказана и в остальных промышленно развитых странах. Сделанное открытие способствовало дальнейшему развитию системы национальных счетов и замене основного показателя в ней с валового национального дохода на чистое экономическое (национальное) благополучие. Хотя методика расчета нового показателя в странах мира разная, но идея роста качества жизни, а не объемов производства была принята большинством стран и положена в основу программы устойчивого развития.

Под категорией качества жизни понимают условия проживания населения, которые могут иметь измеряемую и эмоциональную составляющие. Измеряемая составляющая качества жизни делится на экономические, экологические условия проживания, культуру общения и общечеловеческие, труда и личной безопасности проживания.

Повышение качества жизни населения в стране — это улучшение каждой из составляющих. Поэтому нельзя повысить качество жизни