

Наличие сертификата на систему качества имеет решающее значение при привлечении инвестиций, так как повышает уровень надежности и доверия к компании со стороны потенциальных инвесторов, значительно снижает риски при оказании инвестиционной поддержки предприятию и является своего рода гарантом для инвестиционных компаний. Работа с компанией, имеющей международный сертификат по стандартам серии ISO 9000, считается менее рискованной.

В то же время сама сертифицированная система качества компании является одной из составляющих ее «добраго имени», соответственно, получение сертификата напрямую влияет на повышение рыночной стоимости компании. По сведениям международного регистратора «Det Norske Veritas», сертификация системы качества повышает рыночную стоимость компании в среднем на 10 %.

ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Пашкевич Е.Г.
Брестский филиал ИСЗ

Главным элементом социальной защищенности населения является оплата труда, призванная обеспечить условия для расширенного воспроизводства рабочей силы, трудовых, духовных и профессиональных качеств работника.

Общественный фонд потребления должен гарантировать социальную защищенность прежде всего наименее обеспеченных слоев общества. Функции удовлетворения основных потребностей работников и членов их семей перемещаются на фонды оплаты труда. Это позволяет усилить трудовую основу жизнедеятельности, обеспечить большую социальную справедливость в распределительных отношениях, повысить стимулирующую роль оплаты труда. Необходимость перестройки организации заработной платы в условиях становления рыночных отношений выразилось с утрате связи оплаты труда с результатами и качеством труда. Прежде оценка труда производилась по критерию выполнения плана. Это формировало у работников стремление к принятию заниженных планов и получению максимума ресурсов. Тормозящее влияние на повышение эффективности производства оказывал и порядок формирования индивидуальной заработной платы. Размер оплаты практически оказывался одинаковым при различной эффективности труда работников одной и той же квалификации.

В связи с этим возникла необходимость разработки механизма формирования фонда оплаты труда, который позволял бы, во-первых, согласовать интересы отдельных работников, трудовых коллективов и государства, во-вторых, способствовать обеспечению расширенного воспроизводства.

Заработная плата должна рассматриваться как издержки производства. Все расходы на оплату труда должны гарантировать как воспроизводство рабочей силы, так и поощрять более эффективное использование материальных и трудовых ресурсов. В условиях рыночных отношений оплаты труда и другие усло-

вия функционирования рабочей силы должны определяться на основе договорных отношений между органами хозяйственного управления и представителями трудящихся. Цель договора – обеспечение единства меры труда и его оплаты независимо от того, на базе какой собственности функционирует рабочая сила.

Перестройка организации заработной платы охватывает все ее составляющие – тарифную систему, нормирование труда, систему премирования, механизм надбавок и доплат. Совершенствование организации заработной платы на предприятиях возможно за счет средств, зарабатываемых самим предприятием. Первостепенную роль в организации заработной платы играет тарифная система.

Новая концепция организации заработной платы требует реализации следующих принципов:

- предоставление предприятиям максимальной самостоятельности в вопросах организации и оплаты труда;

- повышение максимальной заинтересованности каждого работника в выявлении и использовании резервов эффективности труда;

- устранение уравнительности в оплате труда, вознаграждение работников в размерах, объективно отражающих их личный трудовой вклад, количество и качество затраченного труда и учитывающих конечные результаты работы коллектива;

- улучшение состояния в оплате труда работников различных категорий и профессионально-квалификационных групп с учетом сложности выполняемых работ и условий труда, повышение престижности труда;

- стимулирование роста технического и организационного уровня производства, снижение себестоимости и повышение качества продукции;

- активное привлечение трудового коллектива к участию в оценке индивидуальных результатов труда и распределении коллективного заработка;

- усиление социальной защищенности трудящихся;

- государственное регулирование размеров минимальной заработной платы, обеспечивающих простое воспроизводство рабочей силы работникам различной квалификации.

Механизм организации заработной платы должен быть гибким и обладать возможностью быстро реагировать на изменения экономической обстановки с тем, чтобы можно было немедленно оценить любое действие работника, проявление им инициативы и творчества.