

ния продукции, а именно оценка качества продукции на способные «функционализировать» части, качество которых легко проверить и на основании этого предположить возможный уровень качества конечного продукта и повысить его в случае необходимости. Такая система организации производства обеспечивает не только высокое, качество выпускаемой продукции, но позволяет с минимальными затратами отследить вклад каждого работника в его обеспечение.

Руководство организации, внедряющего систему таргет-костинг, должно переключить само производственное мышление заново сформулировать стратегические и тактические цели, выработать схему действий, нацеленный на конечный результат, соответствующим образом построить организационную структуру, таким образом, сберегая деньги еще до того, как они будут потрачены.

*В.С. Печень, Е.Н. Бедретдинова  
(Беларусь, Бобруйск)*

<http://edoc.bseu.by>

### **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РЫНОЧНЫХ МЕХАНИЗМОВ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ**

Как известно, оплата труда – это вознаграждение за определенное количество и качество выполненной работы. Форма заработной платы – это тот или иной класс систем оплаты, сгруппированных по признаку основного показателя учета результатов труда при оценке выполненной работником работы с целью его оплаты [1]. В Республике Беларусь одной из самых существенных проблем в сфере управления персоналом представляется недостаточное внимание к проблеме его материального стимулирования со стороны руководителей организаций, использование устаревших методик расчета заработной платы, недостаточно гибких систем оплаты труда. Оплата труда во многих организациях утратила свои экономические функции, причем не только стимулирующую, но и воспроизводственную. Что же касается зарубежного опыта, то здесь необходимо отметить, что на европейских предприятиях предприниматели имеют полное право самостоятельно устанавливать методы вознаграждения работников, они разрабатывают и применяют любые формы и системы заработной платы, виды премиальных и прочих выплат, используя необязательные рекомендации и методические консультации государственных органов и научных учреждений. Только в небольшом числе стран законы содержат конкретные нормы, которые касаются либо коллективных систем заработной платы, либо отложенных выплат [2].

Проведем анализ практики формирования оплаты труда в одной из организаций по производству молочных продуктов в Республике Беларусь. Но прежде чем приступить к анализу использования фонда заработной платы, нужно проследить темп роста производительности труда.

Наши исследования показали, что темп роста производительности труда за 2011 г. по отношению к 2010 г. составил в целом – 120,9 %. Темп роста средней заработной платы в 2011 г. по сравнению с 2010 г. – 102,6 %.

В данной организации действует повременно-премиальная и сдельно-премиальная система оплаты труда. Основными показателями для премирова-

ния являются выполнение плана производства в натуральном выражении и наличие прибыли у предприятия. Отмечено, что наибольший удельный вес в фонде заработной платы работников, как и полагается, занимает заработная плата, начисленная за выполненную работу и отработанное время. В 2011 г. произошло снижение удельного веса данного показателя на 4,9 % по сравнению с 2010 г. При этом в 2011 г. значительно увеличился удельный вес выплат стимулирующего характера к предшествующему периоду (возрос на 3,5 %). Также аналогично возросла оплата за неотработанное время (роста удельного веса данного показателя составил 1,5 %). В 2011 г. начисленная заработная плата за выполненную работу и отработанное время увеличилась на 2191,5 млн р. к предшествующему периоду. Это связано в большей мере с увеличением инфляционных процессов, происходящим в республике.

Установлено, что наибольший удельный вес в выплатах стимулирующего характера приходится на премии и вознаграждения, независимо от источников их выплат, начисляемые ежемесячно, ежеквартально. Абсолютное значение единовременных (разовых) премий и вознаграждений, независимо от источников их выплаты, включая годовое вознаграждение за выслугу лет (стаж работы) и по итогам работы за год, возросло в 2011 г. по сравнению с 2010 г. на 1421,2 млн р., а удельный вес данного показателя в общем составе выплат стимулирующего характера увеличился на 21 %. В 2011 г. на предприятии в составе стимулирующих выплат сокращает удельный вес надбавок (доплат) к тарифным ставкам и окладам за профессиональное мастерство, классность, почетное звание, ученую степень, выслугу лет, стаж работы и другим доплатам и надбавкам. Это связано с изменениями качественного состава работников. Также в 2011 г. наблюдается скачкообразное повышение удельного веса единовременных (разовых) премий и вознаграждения, независимо от источников их выплаты.

При анализе заработной платы в организации важным является оценка связи между текучестью кадров и уровнем стимулирующих выплат. Согласно проведенным расчетам за 2011 год коэффициент корреляции между этими показателями составил минус 0,4 %, что говорит о слабом уровне связи. Дальнейший анализ полученных данных показал, что модель не значима и исследуемый параметр не значим. Таким образом, следует отметить, что стимулирующие выплаты практически не выполняют своей функции.

За 2009-2011 гг. наибольший удельный вес в составе средств, использованных на потребление, занимает фонд оплаты труда, включаемый в себестоимость продукции. При этом фактическая сумма средств фонда оплаты труда превышает плановую. В организации наблюдается как абсолютный, так и относительный перерасход фонда заработной платы. Причем абсолютное отклонение по фонду заработной платы больше за 2009-2011 гг., чем относительное отклонение соответственно на 12,4 млн р., 38,9 млн р., 201,0 млн р. Данное обстоятельство обусловлено тем, что при расчете относительного отклонения была произведена корректировка суммы абсолютного отклонения зарплаты на коэффициенты выполнения плана по производству продукции. Поэтому относительное отклонение наиболее точно отражает перерасход по фонду заработной

платы, так как при его расчете учтено больше показателей, оказывающих влияние на оплату труда. В связи с выше изложенным, для повышения эффективности заработной платы в организации необходимо проведение реформы существующей политики оплаты труда. Так, эффективным будет при формировании должностного оклада руководителя по контракту принимать во внимание личные качества, профессионально-квалификационный уровень, умение быстро решать производственно-технические вопросы, инициативность и настойчивость в принятии решений. Для этого необходимо будет оценить руководителей, находящихся на одной иерархической ступени, присвоить им соответствующие коэффициенты. Причем оценка руководителей должна быть проведена группой специалистов, прямо не заинтересованных и не знакомых с оцениваемыми личностями.

С целью стимулирования эффективности труда необходимо по окончании календарного года провести анализ эффективности работы руководителей, специалистов и служащих основной и неосновной деятельности за производственные результаты и наиболее эффективно сработавшему установить новый должностной оклад. При этом, должностной оклад по итогам работы за год может быть повышен или понижен, но не ниже минимальной заработной платы. Остается должностной оклад на прежнем уровне, если на протяжении всего года у руководителей, специалистов и служащих за производственные результаты на протяжении года не было повышения коэффициента трудового участия по сравнению с коэффициентом трудового участия, рассчитанным в январе месяце отчетного года. Должностной оклад будет снижен до низшего должностного оклада данной категории работников без права на повышение оклада по итогам года, в котором совершено виновное деяние для тех категорий, которые совершили хищение, прогул, появились на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения в рабочее время. Фонд заработной платы данной категории работников будет определяться путем суммирования должностных окладов скорректированных на ранговый коэффициент и суммой премии скорректированной на коэффициент трудового участия, что позволит снизить нерациональный расход фонда оплаты труда работников руководящих должностей.

Для рабочих основной и неосновной видов деятельности необходимо применять более гибкую систему оплаты труда. Сущность ее в том, что за счет заранее установленной доли прибыли формируются премиальный фонд, из которого работники получают регулярные выплаты. Размер выплат зависит от уровня прибыли, общих результатов производственной и коммерческой деятельности предприятий. В системе «Участие в прибылях» премии выплачиваются за достижение конкретных результатов производственной деятельности предприятия. Начисляются премии с учетом личных и трудовых характеристик исполнителя: производственный стаж, отсутствие опозданий и прогулов, рационализаторская деятельность и другое [3].

Таким образом, используя рыночные механизмы формирования оплаты труда можно добиться более эффективной работы и при этом увязать заработную плату с результатами труда.

## Литература

1. Ильин, А.И. Планирование на предприятии: уч.пособие / А.И.Ильин. – 9-е изд., стер. – Минск: Новое знание; М.: ИНФРА – М., 2011. – 668 с.
2. Жулина, Е.Г. Европейские системы оплаты труда / Е.Г. Жулина, Н.А. Иванова / [Электронный ресурс]. – М., 2009. – Режим доступа: <http://modernLib.Ru>. – Дата доступа: 12.10.2012.
3. Анализ использования трудовых ресурсов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ref.by/refs/54/12652/1.html>. – Дата доступа: 16.11.2012.

*И.В. Пономаренко, В.А. Михарева*  
(Беларусь, Гомель)

### **НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ВЕНЧУРНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ**

В Республике Беларусь в настоящее время заложены основы инфраструктуры, необходимой для развития венчурного финансирования. Организационным ядром этого образования являются центры поддержки предпринимательства, инкубаторы малого предпринимательства, инновационные центры, центры трансфера технологий, научно-технологические парки (технопарки), малые внедренческие предприятия, Парк высоких технологий, Белорусский инновационный фонд и другие организации. Особое внимание уделяется развитию венчурного предпринимательства, которое объясняется его потенциальным значением для инновационного развития белорусского государства.

В настоящее время венчурное предпринимательство представляет собой не только сложившийся экономический институт в отдельных промышленно развитых странах, но и заметное явление в мировой экономике в целом. Во многих государствах прилагаются усилия к созданию соответствующего сектора. Основная цель деятельности венчурных организаций состоит в аккумулировании средств инвесторов для последующего инвестирования в высокодоходные проекты. Ориентированность венчурных инвестиций на высокий уровень доходности приводит их в технологически передовые и быстро растущие отрасли экономики. Именно поэтому большая часть венчурных инвестиций направляется на реализацию инновационных проектов, а венчурное предпринимательство как разновидность инвестиционной деятельности является частью инновационного процесса.

Обычно работа венчурных фондов строится следующим образом. Фонд выкупает часть акционерного капитала компании-объекта инвестирования. При этом юридическое лицо – управляющая компания фонда – пользуется финансовыми средствами одного либо нескольких инвесторов. Используя эти средства, компания-объект развивается, увеличивая при этом свою стоимость. Через некоторое время управляющая компания осуществляет обратный процесс обмена приобретенных ею акций на денежные средства, фиксируя свою прибыль от данной инвестиционной сделки. При этом финансирование, полученное от