

Таблица 1.

Критерии оценки качества труда специалистов

Нормативный уровень (1,0 балла)	Сверхнормативный уровень (от 1,1 до 2,0 баллов)
Деловые качества	
Компетентен в своей отрасли	Компетентен также и в смежных отраслях
Нормативный уровень (1,0 балла)	Сверхнормативный уровень (от 1,1 до 2,0 баллов)
Деловые качества	
рационально использует рабочее время, самодисциплинирован, медленно осваивает новые методы работы	способен организовать рабочий процесс, самостоятельно решает возникающие вопросы, быстро осваивает новые методы работы
Сложность выполняемых функций	
Простые, часто повторяющиеся работы в пределах узкой области, выполняет работу под непосредственным руководством	Выполняет комплексные работы по решению различных задач, самостоятелен, инициативен, способен заменять руководителя и выполнять его функции в случае необходимости
Результаты труда	
Выполнение плана по сбыту продукции	Перевыполнение плана по сбыту, поиск новых поставщиков и покупателей

Мы предлагаем при оценке, равной 1,0 премию не выплачивать, и специалист по маркетингу будет получать только гарантированный в контракте оклад. Премия может быть установлена только тем работникам, у которого комплексная оценка качества труда колеблется в диапазоне от 1,1 до 2,0 балла.

Для расчета суммы премии каждому специалисту нужно общую сумму премии в фонде оплаты труда разделить на сумму индивидуальных комплексных оценок всех специалистов службы маркетинга и умножить на индивидуальную оценку данного специалиста. По нашему мнению, подобная система повысит мотивацию работников и позволит увязать уровень оплаты труда каждого специалиста с результатом его работы.

ОПЛАТА ТРУДА И ЕГО ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ: ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Г. О. Коновальчик, доцент, к. э. н., Т. В. Каштелян, ассистент
Белорусский государственный технологический университет

Одной из функций оплаты труда является стимулирование его произво-

дительности. Реализация этой функции с начала 90-х годов резко снизилась. И только в последние 5 лет наметилась тенденция роста как производительности труда, так и реальной среднемесячной заработной платы (соответственно 135% и 118% в 2002 году к уровню 1997 года).

Большинство промышленных предприятий имеют значительные резервы повышения производительности труда и средней заработной платы.

Реализация имеющихся резервов упирается в ряд проблем. Назовём главные из них. Первая проблема состоит в том, что большинство предприятий не могут увеличивать объёмы производства продукции из-за трудностей в её реализации. Эта проблема должна решаться путём повышения конкурентоспособности продукции, создания её новых образцов и т. п.

Предприятия могут повышать производительность труда и заработную плату и без увеличения объёмов производства путём выполнения этих объёмов меньшей численностью работников. Подтверждением этому является «скрытая безработица», которая в той или иной мере затронула почти все промышленные предприятия страны. Но тут возникает вторая проблема, которая заключается в том, что избавление предприятий от излишней численности работников, при отсутствии какой-либо определённости по их дальнейшему трудоустройству, будет иметь негативные последствия как для самих таких работников, так и для страны в целом. Этого допустить нельзя.

Вместе с тем предприятия могут и должны уже сейчас готовиться к работе с меньшими трудовыми затратами на производство своей продукции.

Прежде всего необходимо чётко разобраться какая явочная численность работников требуется для выполнения установленного объёма работ по каждому подразделению и предприятию в целом. Затем полученные выводы желательно зафиксировать в каком-либо организационно-техническом документе (проекте, карте и т. п.). Внедрение проектов или карт организации производства в большинстве своём приведёт к уменьшению фактической явочной численности работников.

Работа предприятия с меньшей явочной численностью работников при сохранении списочной численности означает не что иное как создание определённого резерва рабочей силы. При этом такой резерв совсем не обязательно персонифицировать. Достаточно будет того, что между работниками каждого производственного подразделения будет делиться общее количество человеко-дней явочных выходов, необходимых для обеспечения того или иного производства. В результате чего многим работникам в определённый рабочий день недели не нужно будет выходить на работу. В мировой практике это уже давно используется в виде «деления рабочего места», неполной рабочей недели для работников подразделений, где образовалась излишняя численность.

Резерв рабочей силы будет уменьшаться по мере увеличения потребности в ней на самом предприятии или на других предприятиях региона, что в свою очередь, создаст предпосылки к увеличению среднемесячной заработной платы работников за счёт доведения их рабочей недели до нормального уровня.

Работа с меньшей явочной численностью есть не что иное, как подъём производительности труда до её потенциального уровня, т.е. до уровня, который может обеспечиваться применяемой на предприятии техникой и технологией. Это должно найти соответствующее отражение в учёте производительности труда, в котором объёмы производства продукции (работ) необходимо соотносить не к среднесписочной численности, а к фактическому количеству человеко-выходов на работу, т.е. к фактическим трудовым затратам, а не к формальным.

Такой подход к учёту производительности труда имеет принципиальное значение не только для предприятий, которые выведут излишнюю рабочую силу в резерв, но и для тех, которые уже сейчас, не создавая никаких резервов, практикуют неполную рабочую неделю и вынужденные отпуска для своих рабочих. Если оставить учёт прежним, то искажение фактического уровня производительности труда для первых предприятий будет значительно больше, чем для вторых.

Отслеживание фактического уровня производительности труда имеет первостепенное значение для разработки и внедрения мероприятий по его повышению, что, в свою очередь, является главным условием повышения оплаты труда на предприятии.

Выявление резервов рабочей силы имеет важное значение даже в том случае, когда не все предприятия смогут перейти к работе с меньшей явочной численностью. Сведения о наличии такого резерва необходимы для прогнозирования и планирования развития самого предприятия, региона, страны в целом.

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЗЫ ПРИМЕНЕНИЯ УДОБРЕНИЯ С ПОМОЩЬЮ ПРЕДЕЛЬНЫХ ВЕЛИЧИН

С.А.Константинов, доктор экономических наук

Белорусская государственная сельскохозяйственная академия

В процессе принятия решений относительно количества применения факторов производства имеет смысл использовать показатели среднего и предельного продукта, что позволяет сделать определенные выводы даже без рассмотрения соотношения между издержками и доходом.

Рассмотрим конкретный пример (табл. 1), используя некоторые фактические данные, полученные экспериментальным путем [1].