

ВВЕДЕНИЕ БЕСТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В МАРКЕТИНГОВОЙ СЛУЖБЕ НА ОСНОВЕ РЕСТРУКТУРИЗАЦИИ

В.И. Станкевич

Бобруйский филиал БГЭУ

Сложившиеся в настоящее время системы оплаты труда на основе тарифов, расценок, доплат и премий практически не стимулируют работника, а только частично компенсируют его потребности, заработная плата не зависит от результатов труда, происходит уравнивание в оплате труда.

С целью ускорения величины заработной платы необходимо создание и внедрение систем оплат труда ориентированных на индивидуализацию заработной платы, на связь с конечными результатами деятельности предприятий.

Определенный интерес представляет зарубежный опыт организации оплаты труда. Как известно, если предприятие имеет численность свыше 100-150 человек, то выделяются новые юридические лица, с численностью работающих менее 100 человек. То есть идет непрерывный процесс реструктуризации предприятий. Эта стратегия укладывается в принцип «тянущей системы».

В рамках отдельно взятого предприятия, данная система предполагает такой способ организации предприятия, при котором услуги, детали, полуфабрикаты подаются на следующую стадию производства с предыдущей по мере необходимости. Здесь производственная программа отдельного звена предприятия определяется размером заказа последующего звена.

Центральная система управления предприятием ставит задачи лишь перед конечным звеном предприятия. Таким конечным звеном предприятия в настоящее время необходимо выделить службу маркетинга. Именно этой службе ставятся задачи по привлечению денежных средств для предприятия.

Поэтому первым звеном, которое необходимо в рамках «тянущей системы» выделить в отдельное юридическое лицо является отдел маркетинга.

При этом создаются условия, которые позволяют решить следующие вопросы: предприятие является учредителем нового юридического лица и поэтому делает все для зарабатывания прибыли как собственник; работникам нового юридического лица, предоставляется возможность без оглядки на действия предприятия - учредителя и его системы оплаты труда зарабатывать деньги; остальные структурные подразделения предприятия вынуждены выпускать только ту продукцию, которую у них купит созданное юридическое лицо.

Создание юридического лица требует решения ряда серьезных вопросов.

При выделении службы маркетинга в отдельное юридическое лицо, предприятие – учредитель наделяет создаваемое предприятие необходимыми: производственными площадями, транспортными средствами, офис-

ными помещениями, оборотными средствами. Выделяемая служба маркетинга будет формировать свой уставной фонд на основе средств, полностью или частично принадлежащего предприятию – учредителю. Наиболее приемлемым вариантом реструктуризации службы маркетинга является вариант реструктуризации после реформирования предприятия в открытое акционерное общество (ОАО).

Вопрос отношений собственности может на первом этапе может решаться в рамках той формы собственности, в которой находится предприятие, начинающее реструктуризацию. В дальнейшем отношения собственности могут приобретать любые формы, соответствующие законодательству Республики Беларусь и уровню развития рыночных отношений.

Таким образом, реструктуризации в настоящее время должно быть подвергнуто большинство предприятий в Республике Беларусь. Эту задачу можно решать радикальным способом (революционным) или эволюционным. Мы считаем, что нужно идти эволюционным путем, и начинать нужно со служб маркетинга и сбыта. Именно реструктуризация предприятия открывает путь для применения бестарифной системы оплаты труда.

ВЛИЯНИЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Д.Ч. Табала, аспирант кафедры экономики и управления ВШУБ
Белорусский государственный экономический университет

Как известно, основной задачей теории эффективной заработной платы является построение такой системы оплаты труда, которая бы адекватно оценивала труд работника и создавала стимулы для роста производительности труда и, соответственно, повышения эффективности производства.

В Республике Беларусь должно уделяться повышенное внимание развитию и эффективному использованию трудовых ресурсов, так как этот вид производственных ресурсов является уникальным и в некотором смысле «неисчерпаемым». «Неисчерпаемость» заключается в практически неограниченной возможности роста производительности труда, а уникальность – в том, что работник может обеспечивать данный рост без привлечения дополнительных материальных ресурсов.

Эффективная система оплаты труда подразумевает возможность изменения заработной платы от гарантированного минимума до неограниченного максимума. На практике белорусские предприятия не могут внедрить такие гибкие системы оплаты труда. Основной причиной этого является чрезмерное налогообложение фонда оплаты труда.

Так, фонд оплаты труда является базой для расчета отчислений в фонд социальной защиты населения (35%), единого платежа (5%).

В свою очередь, вышеперечисленные элементы себестоимости (ФОТ, фонд социальной защиты населения, единый платеж) являются базой для