

Наиболее действенной является система стимулирования, включающая наряду с единовременными выплатами, возможности продвижения их авторов по служебной лестнице либо увеличение оклада.

Наиболее перспективно стимулирование авторов путем их привлечения к участию в прибылях либо вознаграждения в виде доли в акционерном капитале фирмы, что обеспечивает сочетание интересов и способствует по возможности укреплению корпоративного духа.

Возможны и методы морального стимулирования, которые по своей эффективности, как правило, уступают материальным. Поэтому моральное поощрение целесообразно использовать в сочетании с материальным.

Система стимулирования рационализации должна найти отражение в коллективном договоре администрации и персонала. Для стимулирования творческой активности персонала результаты инновационной деятельности учитываются при аттестации, заключении или продлении трудового контракта. Накопительный индивидуальный учет авторских проектов ведется в бумажном или электронном варианте с начала деятельности работника на предприятии.

<http://edoc.bseu.by:8080>

*Долинина Т. Н.
УО БГТУ (Минск)*

ОПЛАТА ТРУДА В КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Политика оплаты труда должна максимально соответствовать целям инновационного развития организации и обеспечивать высокую эффективность процессов накопления и функционирования человеческого капитала организации. Соответственно политика оплаты труда должна способствовать поддержанию необходимого баланса между основным, оборотным и человеческим капиталом.

Политика оплаты труда может предусматривать увеличение уровня заработной платы работникам организации либо сохранение имеющегося уровня заработной платы. Изначально на основе анализа кадрового обеспечения организации, а также анализа уровня, динамики и дифференциации заработной платы устанавливается необходимость увеличения заработной платы в организации, а также те категории профессионально – квалификационные группы работников, заработная плата которых должна быть повышена в первую очередь или в большей степени, чем других категорий (групп) работников. Предварительный выбор варианта политики оплаты труда предполагает оценку экономических предпосылок увеличения фонда заработной платы на основе изучения динамики показателей эффективности использования фонда заработной платы (ФЗП). В качестве таких показателей могут быть использованы объем произведенной продукции на 1 рубль ФЗП, выручка от реализации продукции на 1 рубль ФЗП, чистая прибыль на 1 рубль ФЗП. Увеличение уровня заработной платы может иметь место при одновременном росте всех показателей или любых двух показателей. Если последнее не выполнено, то следует сохранить имеющийся уровень заработной платы.

Увеличение среднемесячной заработной платы может осуществляться за счет роста тарифной ставки первого разряда; увеличения размера выплат стимулирующего характера, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции; увеличения выплат из прибыли. Таким образом, существует целый ряд альтернативных вариантов политики оплаты труда. На возможность роста тарифной ставки первого разряда ука-

зывает положительная динамика объема произведенной продукции на 1 рубль ФЗП, на целесообразность увеличения размера выплат стимулирующего характера – рост выручки от реализации на 1 рубль ФЗП, на допустимость использования чистой прибыли на выплату заработной платы – увеличение прибыли на 1 рубль ФЗП. Окончательный выбор варианта осуществляется с учетом финансового состояния предприятия. Индикатором финансового неблагополучия является наличие задолженности по оплате труда. В этом случае политика оплаты труда должна быть направлена на сохранение имеющегося уровня заработной платы. В случае отсутствия задолженности анализируются финансовые коэффициенты, характеризующие платежеспособность организации. Если значения этих коэффициентов удовлетворительны рассматриваются варианты политики оплаты труда, направленные на увеличение уровня среднемесячной заработной платы. Далее рассматривается возможность использования прибыли на увеличение заработной платы. С этой целью анализируется динамика стоимости основных фондов и уровня фондовооруженности работников. Увеличение фондовооруженности является предпосылкой роста производительности труда и, соответственно, уровня заработной платы. Стабильность или снижение этого показателя указывает на необходимость минимизировать выплаты из прибыли, направляемые на увеличение заработной платы, и повысить долю прибыли, направляемой на воспроизводство основных фондов. При этом анализируются коэффициенты, характеризующие финансовую устойчивость организации, и, соответственно, ее перспективную платежеспособность. По результатам анализа этих финансовых коэффициентов уточняется возможность обновления основных фондов и необходимость пополнения оборотных средств за счет прибыли, остающейся в распоряжении организации, выбирается соответствующий вариант оплаты труда.

<http://edoc.bseu.by:8080>

*Домбровская Е.Н.
УО ВГУ (Витебск)*

ЭФФЕКТИВНОСТЬ СБЫТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

В условиях усиления конкуренции на рынке продукции легкой промышленности возрастает роль анализа эффективности сбытовой деятельности организации с целью построения действенной систем продаж товаров. Оценка эффективности коммерческой деятельности по сбыту продукции может осуществляться на основе анализа таких показателей, как:

- динамика рыночной доли;
- динамика дебиторской задолженности;
- доля денежных средств в выручке;
- обеспеченность выпуска продукции заключенными договорами;
- рентабельность сбытовой деятельности.

В условиях значительного уровня импортируемых сырья, материалов в себестоимости продукции легкой промышленности снижение эффективности коммерческой деятельности по сбыту может быть обусловлено изменением (повышением) ставок ввозных таможенных пошлин и принципов взимания косвенных налогов. В частности, переход Республики Беларусь с 2005 г. на взимание налога на добавленную стоимость (НДС) по принципу страны назначения во взаимоотношениях с Россией привёл к потере неко-