

3. *Косинская, С.В.* Способы увеличения объемов экспорта Республики Беларусь / С.В. Косинская // Гуманит. вестн. — 2004. — № 3. — С. 20—27.

4. *Гончарик, Н.В.* Анализ и оценка импорта Республики Беларусь в разрезе классификационных групп товаров / Н.В. Гончарик, О.Н. Прокопович // Экон. бюл. НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь. — 2006. — № 2. — С. 45—54.

5. *Моторина, О.И.* Проблемы отрицательного сальдо внешней торговли Республики Беларусь / О.И. Моторина // Банк. вестн. — 2007. — № 34. — С. 5—9.

6. *Жабко, Л.С.* Проблемы совершенствования таможенно-тарифного регулирования в Республике Беларусь / Л.С. Жабко, Н.А. Абрамчук // Экон. бюл. НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь. — 2006. — № 7. — С. 75—85.

А.А. Бубен,
аспирант

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА ПЕРСОНАЛА КАК ВАЖНЕЙШИЙ ЭЛЕМЕНТ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

На основании анализа сформированного механизма организации заработной платы как в производственном, так и в бюджетном секторах экономики, сочетания государственного и коллективно-договорного регулирования показано, что сложившаяся система не в полной мере учитывает требования социально ориентированной рыночной экономики формирования заработной платы как цены рабочей силы, складывающейся на рынке труда. Имеются необоснованные подходы в дифференциации оплаты труда по сферам деятельности, отраслям, предприятиям, квалификационным группам работников, остается низким уровень оплаты труда. Разбалансирована структура заработной платы — соотношение тарифной и надтарифной частей. Тариф не выполняет функцию базовой оценки сложности и результативности труда, связанной с обеспечением воспроизводства работника.

В статье уточнено понятие заработной платы как социально-экономической категории, проведен анализ ее состояния на РУП «Гродненский ликеро-водочный завод», исследованы показатели эффективности заработной платы; оценено состояние формирования и использования фондов заработной платы; проведены социологические исследования и намечены подходы к совершенствованию организации заработной платы работников предприятия.

Заработная плата является неотъемлемым элементом социально-экономической политики государства, главным источником повышения благосостояния работников, основным средством побуждения членов общества к высокопроизводительному и качественному труду. Экономические преобразования и либерализация социально-трудовых отношений потребовали новых подходов к реформированию системы оплаты труда.

В Республике Беларусь сформирован определенный механизм совершенствования заработной платы как в производственном, так и в бюджетном секторах экономики на основе сочетания государственного и коллективно-договорного регулирования, направленный на обеспечение ее связи с эффективностью хозяйствования и результатами труда. Вместе с тем сложившаяся система не в полной мере учитывает требования социально ориентированной рыночной экономики формирования заработной платы как цены рабочей силы, складывающейся на рынке труда. Она зачастую не выполняет воспроизводственную, стимулирующую, регулирующую и социальную функции. Уровень оплаты труда остается низким. Имеются необоснованные подходы в дифференциации оплаты труда по сферам деятельности, отраслям, предприятиям, квалификационным группам работников. Состояние нормирования труда не обеспечивает установления прямой

зависимости размеров оплаты труда от результатов работы каждого работника и предприятия в целом, снижение трудоемкости выпускаемой продукции не является действенным рычагом социальной защищенности наемных работников.

Разбалансирована структура заработной платы — это соотношение тарифной и надтарифной частей. Тариф не выполняет функцию базовой оценки сложности и результативности труда, связанной с обеспечением воспроизводства работника. Не в полной мере заработная плата защищена от инфляции. Складывающаяся система социального партнерства еще не стала основным механизмом регулирования отношений работника, нанимателя и государства по установлению цены рабочей силы на рынке труда.

Актуальность проблемы организации и регулирования заработной платы в период становления рыночной экономики в Республике Беларусь обуславливается введением в экономическую науку и практику новой экономической категории «стоимость рабочей силы», характеризующей реальные расходы на ее воспроизводство. Формирование заработной платы с учетом стоимости рабочей силы — процесс многогранный и затрагивает как микро-, так и макроэкономические аспекты.

Составной частью рыночной экономики является рынок труда. Среди основных его компонентов (спрос и предложение на рабочую силу; конкуренция между работниками и работодателями) особое место занимает стоимость рабочей силы, с которой органически связаны ее цена и экономическая природа заработной платы. При этом стоимость рабочей силы определяется стоимостью жизненных средств, необходимых для нормального воспроизводства работника. Это вполне естественная взаимосвязь, поскольку затраты в процессе труда (мускулов, нервов, мозга и т.д.) должны быть возмещены, иначе человек не сможет при прежних физиологических условиях так же активно участвовать в производственной деятельности. Итак, стоимость рабочей силы сводится к стоимости определенной суммы жизненных благ, которые работник приобретает за вознаграждение, полученное за результаты своего труда. Конкретной формой стоимости, цены рабочей силы в денежном выражении и является заработная плата.

В настоящее время нет однозначного, а тем более стандартного определения заработной платы. По этому поводу ведутся постоянные дискуссии. Большинство определений «заработная плата», приведенных в литературе, не соответствуют современным условиям хозяйствования. Так, многие авторы определяют заработную плату как часть общественного продукта, распределяемого по труду между отдельными работниками [1, с. 32]. Модификации такого понятия в основном касаются источника заработной платы (совокупный общественный продукт, национальный доход, ВВП и т.д.). Такой подход имеет ряд недостатков, а именно: в качестве главного свойства этой экономической категории указываются лишь источники заработной платы, однако при этом упускается более принципиальное содержание; согласно данной формулировке не совсем точно и конкретно называются эти источники. Заработная плата распределяется только по количеству и качеству труда, а ее размеры во многом зависят от трудового вклада работника и от конечных результатов деятельности предприятия, где он трудится; не учитываются изменения в отношениях собственности, разгосударствления и приватизации предприятий, при которых человек становится не только производителем, рабочей силой, но и собственником производства.

В Республике Беларусь официальное определение заработной платы приводится в статье 57 Трудового кодекса: «Заработная плата — вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за фактически выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время» [3, с. 55].

Международные трудовые нормы, в частности Конвенция МОТ от 01.07.1949 г. № 95 «Об охране заработной платы», дают следующее толкование заработной платы:

«Термин «заработная плата» означает, независимо от названия и метода исчисления, всякое вознаграждение или всякий заработок, исчисляемые в деньгах и устанавливаемые соглашением или национальным законодательством, которые в силу письменного или устного договора о найме предприниматель уплачивает за труд, который выполнен или должен быть выполнен, или за услуги, которые либо оказаны, либо должны быть оказаны» [2, с. 23]. Таким образом, юридически заработная плата выступает как вознаграждение за труд.

В данной связи существует необходимость уточнения определения заработной платы. Переход трудовых коллективов на самофинансирование в условиях рыночных отношений также требует особое внимание на источники заработной платы. Новые подходы к определению заработной платы должны соответствовать таким формам и методам хозяйствования, когда источником формирования фонда оплаты труда должно быть непосредственно данное предприятие.

Учитывая все сказанное, мы разделяем точку зрения авторов, которые считают, что заработная плата как форма цены рабочей силы, занятой в производственной сфере, — это вознаграждение за выполнение трудовой функции по цене труда или рабочей силы, установленной с учетом взаимодействия спроса и предложения на рынке труда [1, с. 38]. Данная формулировка в большей мере характерна для производительности труда. Здесь акцентируется основное свойство заработной платы как основной части жизненных средств трудящихся; подчеркивается зависимость заработной платы работника не только от количества и качества затраченного им труда, но и реального трудового вклада, конечных результатов работы трудового коллектива.

В настоящее время оплата труда является ключевой проблемой в мотивации персонала. Ее мотивационный механизм имеет определяющее значение и играет главную роль в интенсивном использовании живого труда, направляет его на реализацию целей управления. Традиционно в сознании работника она психологически ассоциируется с признанием его авторитета на предприятии, косвенно выражает социальный статус. Оплата труда призвана выполнять три основные функции: воспроизводственную (обеспечивает социально нормальный образ жизни), распределительную (дифференцирует доходы работников в зависимости от размера их трудового вклада) и стимулирующую (выступает предпосылкой повышения эффективности труда).

В настоящее время важнейшей задачей является усиление мотивационной функции заработной платы в общей совокупности ее функциональных назначений. Возможность достижения высокого уровня мотивационной роли заработной платы обосновывается в первую очередь тем, что в структуре доходов трудящихся она составляет преобладающую часть. Поскольку заработная плата пропорционально связана с затраченным трудом, ее стимулирующее воздействие на развитие общественного производства является определяющим. Умелое использование этой функции превращает заработную плату в один из важнейших рычагов повышения результативности производства и экономического роста.

Стимулирующая (мотивационная) роль заработной платы проявляется в обеспечении взаимосвязи размеров оплаты труда с конкретными результатами трудовой деятельности работников. Факторы, от которых зависит стимулирующая роль заработной платы, можно разделить на две группы: внутренние и внешние. К внутренним относятся организация заработной платы (ее построение, обеспечение взаимосвязи количества и качества труда с размерами его оплаты, а также совокупность составных элементов (нормирование труда, тарифное нормирование труда, формы и системы оплаты труда, премии, доплаты и надбавки). Из внешних факторов можно выделить, например, преобразование системы управления, организационных структур производства, правовых основ и норм хозяйствования, соответствия спроса и предложения на товары и услуги, устранение приписок, взяток, других видов нетрудовых доходов и др.

Таким образом, заработная плата является сложным экономическим явлением и при этом ни общество, ни предприятие не могут нормально функционировать, если не организуют определенным образом оплату труда работников. Значит, необходимо разработать, задействовать и постоянно поддерживать в работоспособном состоянии инструментарий, обеспечивающий денежную оценку выполненной работы, начисление и выплату заработной платы в соответствии с ней и, как следствие, побуждение к активной деятельности каждого работника. Сущность заработной платы как экономической категории наиболее глубоко может быть раскрыта при рассмотрении ее содержания и организации.

Исследование эффективности использования фонда заработной платы на РУП «Гродненский ликеро-водочный завод» показало, что в 2006 г. по сравнению с 2005 г. наблюдаются опережающий рост объема производства по сравнению с увеличением фонда заработной платы и незначительное опережение темпов роста фонда заработной платы к объему выпуска в 2007 г. против 2006 г. (табл. 1).

Таблица 1. Объем производства и фонд заработной платы РУП «Гродненский ликеро-водочный завод «Неманофф»

Год	Объем произведенной продукции, млн р.	Темп роста объема производства, %	Фонд заработной платы, млн р.	Темп роста фонда заработной платы, %	Коэффициент опережения темпа роста объема производства по сравнению с темпом роста фонда заработной платы
2005	8593,3		838,8		
2006	12494,0	45,4 ^{2006/2005}	1044,9	24,6 ^{2006/2005}	1,85 ^{2006/2005}
2007	16900,9	35,3 ^{2007/2006}	1417,9	35,7 ^{2007/2006}	0,99 ^{2007/2006}

Источники: разработка автора.

Анализ пропорций между темпами роста производительности труда и средней заработной платой на РУП «Гродненский ликеро-водочный завод «Неманофф» позволил сделать вывод об опережающем увеличении средней заработной платы по сравнению с возрастанием производительности труда в 2005 г. и 2007 г. (табл. 2).

Таблица 2. Темпы роста производительности труда и средней заработной платы на РУП «Гродненский ликеро-водочный завод «Неманофф»

Год	Темп роста средней заработной платы, %	Темп роста производительности труда, %	Коэффициент опережения роста производительности труда по сравнению со средней заработной платой
2005	144,4	108,7	1,33
2006	122,3	123,2	0,99
2007	129,5	109,6	1,18

Источники: разработка автора.

Создавшееся положение свидетельствует о существующей диспропорции между данными показателями. Это может быть вызвано, например, более быстрыми темпами роста социальных выплат по сравнению с повышением заработной платы за выполненную работу в структуре фонда заработной платы, которые увеличились в 2007 г. против 2005 г. в 2,3 раза (табл. 3).

Изучение показателей, характеризующих зарплатоемкость продукции, свидетельствует о незначительном росте удельного веса заработной платы в себестоимости продукции при снижении ее доли в объеме производства.

Таблица 3. Структура фонда заработной платы предприятия

Элемент	Год		
	2005	2006	2007
Зарплата за выполненную работу и отработанное время, %	60,3	58,5	51,5
Премияльные, поощрительные выплаты, %	25,4	23,9	25,7
Выплаты компенсирующего характера, %	2,5	2,2	3,7
Оплата за неотработанное время, %	5,7	5,5	5,1
Выплаты социального характера, %	6,1	9,8	14,0

И с т о ч н и к: разработка автора.

Это может быть обусловлено высоким ростом выплат социального характера в структуре фонда заработной платы (в 2006 г. по сравнению с 2005 г. на 160,6 % и в 2007 г. по сравнению с 2006 г. — на 142,9 %) и значительным ростом (173,3 %) суммы премий работникам в 2007 г. по сравнению с 2006 г.

Как показал анализ, расходы на оплату в себестоимости продукции в 2007 г. составили 76 %, по отношению к 2005 г. снижение данного показателя равно 162,3 %. Вместе с тем наблюдается увеличение выплаты из прибыли с 20,8 % в 2005 г. до 24 % — в 2007 г.

Изучение динамики удельного веса заработной платы в себестоимости продукции позволило сделать вывод, что в 2007 г. против 2000 г. данный показатель возрос в 3,4 раза (8,5 : 2,5). Это свидетельствует об увеличении затрат на содержание работников.

Анализ показателей использования ФЗП в 2007 г. по сравнению с 2005 г. позволил сделать вывод о его росте по всем категориям работников — от 158 % одного работающего до 159,6 % — у работника аппарата управления.

Для исследования показателей, характеризующих зарплатоотдачу продукции, используем данные табл. 4.

Таблица 4. Показатели зарплатоотдачи продукции завода

Год	Объем произведенной продукции на 1 р. ФЗП, р.	Динамика показателя, %	Выручка от реализации на 1 р. ФЗП, р.	Динамика показателя, %
2005	10,2	2006/2005 117,6 2007/2006 99,2	51,1	2006/2005 92,0 2007/2006 86,6
2006	12,0		47,0	
2007	11,9		40,7	
	Чистая прибыль на 1 р. ФЗП, р.	Динамика показателя, %	Прибыль от реализации на 1 р. ФЗП, р.	Динамика показателя, %
2005	—	2007/2006 189,1	0,72	2006/2005 176,4 2007/2006 226,8
2006	0,64		1,27	
2007	1,21		2,88	

И с т о ч н и к: разработка автора.

Изучение «зарплатоотдачи» по объему произведенной продукции свидетельствует о незначительном росте ФЗП по сравнению с увеличением объема производства в 2007 г., но учитывая, что в 2006 г. показатель имел высокую положительную динамику, необходим факторный анализ роста ФЗП по отношению к объему производства в 2007 г.

На протяжении 2005—2007 гг. наблюдается снижение данного показателя, т.е. можно констатировать рост ФЗП по сравнению с увеличением выручки от реализации, что может быть обусловлено двумя факторами:

- во-первых, уменьшением зарплатоотдачи в объеме произведенной продукции в 2007 г.;
- во-вторых, снижением коэффициента реализации продукции, что подтверждается расчетами (табл. 5).

Таблица 5. Динамика коэффициента реализации продукции

Год	Единица измерения, млн р.	Коэффициент
2005	8516/8593,3	0,99
2006	12 919/12 194	1,03
2007	16 715/16 900,9	0,98

Источники: разработка автора.

Следует отметить, что зарплатоотдача в прибыли и чистой прибыли растет. Это является положительным фактором, свидетельствующим об опережающем росте прибыли и чистой прибыли по сравнению с увеличением фонда заработной платы.

Факторный анализ эффективности использования фонда заработной платы позволил выявить ее резервы за счет:

- уменьшения среднемесячной заработной платы производственного персонала, р.:

$$2007 \text{ г.} \quad I_{\text{ЗП}}^{\text{ПП}} = \frac{530,0}{415,0} = 27,7,$$

$$\Delta Z_{\text{ОПП}}^{\text{ЗП/П}} = 11,9 \left(\frac{1}{27,7} - 1 \right) = -11,5.$$

Резерв повышения эффективности использования ФЗП за счет сокращения неплатируемых выплат составляет 11,5 р.;

- изменения коэффициента, учитывающего ФЗП вспомогательного персонала:

$$\Delta Z_{\text{ОПП}}^{\text{ЗП/В}} = 11,9 \cdot \frac{1}{27,7} \left(\frac{1}{26,6} - 1 \right) = -0,41,$$

$$I_{\text{ЗП}}^{\text{ВП}} = \frac{654,5}{517,0} = 26,6.$$

Таким образом, имеется резерв повышения эффективности использования ФЗП за счет:

- улучшения структуры персонала (увеличение доли персонала основной деятельности);
- изменения объема произведенной продукции на 1 р. ФЗП:

$$\Delta Z_{\text{ВРП}}^{\text{ОПП}} = K_{\text{реал}}^{06} (Z_{\text{ОПП}}^{07} - Z_{\text{ОПП}}^{06}),$$

$$\Delta Z_{\text{ВРП}}^{\text{ОПП}} = 1,03(11,9 - 12,0) = -0,103.$$

Расчеты показывают, что резерв повышения эффективности использования ФЗП за счет:

- роста объема произведенной продукции на 1 р. ФЗП составляет 0,103 млн р.;
- изменения коэффициента реализации продукции

$$\Delta Z_{\text{ФЗП}}^{\text{К}_{\text{реал}}} = (\text{К}_{\text{реал}_1} - \text{К}_{\text{реал}_2}) Z_{\text{ФЗП}_1} = \left(\frac{16715}{16900,9} - \frac{12919}{12494} \right) 11,9 \text{ р.} = (0,99 - 1,03) 11,9 = 0,04 \cdot 11,9 = -0,476,$$

т.е. резерв эффективности использования ФЗП за счет коэффициента реализации продукции равен 0,476.

На предприятии наблюдается устойчивый рост выплат социального характера (в составе ФЗП). Их увеличение в 2007 г. по отношению к 2005 г. составило 229,5 %, в то время как удельный вес заработной платы за выполненную работу снизился на 8,45 % за этот же период. Кроме того, доля тарифной части составляет на предприятии менее 60 % (2006 г. — 58,5 %, 2007 г. — 51,5 %) и имеется тенденция к снижению.

Наблюдается устойчивый рост удельного веса заработной платы в себестоимости продукции.

Необходимо обратить внимание на следующее: если в 2006 г. по сравнению с 2005 г. на предприятии рост реализации продукции составил 51,7 %, а сумма выплаченных премий увеличилась на 8,3 %, то в 2007 г. эта диспропорция нарушена: резко возрос размер выплаченных премий на 73,3 % по сравнению с 2006 г., в то время как объем реализации повысился лишь на 29,4 %.

Такая же тенденция наблюдается и в отношении удельного веса премий в фонде заработной платы. Причем наблюдается рост выплат премий, относимых на себестоимость продукции при снижении премиальных выплат из прибыли.

Проведенный анализ организации заработной платы на РУП «Гродненский ликероводочный завод» позволил сделать следующие *выводы*:

- наблюдается снижение удельного веса тарифной части в заработной плате персонала;
- премия не выполняет свои функции как вознаграждение за достигнутые результаты деятельности, изобретательность, творчество и профессиональную мобильность, а превратилась в «прибавку» к заработной плате;
- при росте средней заработной платы персонала тарифная часть снижается;
- нарушена дифференциация заработной платы между работниками и руководителями;
- низкий уровень средней заработной платы;
- не соблюдается соотношение между темпами роста производительности труда и средней заработной платы.

В данной связи предлагается оценить эффективность бестарифной системы оплаты труда по сравнению с действующей на предприятии, использовать рейтинговую оценку и аналитическую оценку качества труда, разработать мероприятия по усилению ее стимулирующей функции для развития мотивационной политики предприятия.

Реализовать поставленные задачи предполагается с помощью экономического SWOT-анализа, проведения социологического опроса работников предприятия для выявления факторов мотивации труда.

Л и т е р а т у р а

1. Волгин, Н.А. Оплата труда и проблемы ее регулирования / Н.А. Волгин, Т.Б. Будаев. — М.: Альфа-Пресс, 2006.

2. Мазманова, Б.Г. Управление оплатой труда / Б.Г. Мазманова. — М.: Финансы и статистика, 2001. — 368 с.

3. Трудовой кодекс Республики Беларусь: Кодекс Респ. Беларусь: в ред. Закона Респ. Беларусь от 20 июля 2007 г., № 272-З. — М., 2007. — 145 с.

А.А. Быков,

доктор экономических наук;

О.Д. Колб, Н.А. Хаустович, М.Л. Бусел

ПРИМЕНЕНИЕ СЦЕНАРНОГО ПОДХОДА К ОЦЕНКЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

На сегодняшний день общепринятый подход к мониторингу состояния предприятия предполагает использование в качестве исходной информации статистических данных прошлых периодов, которые отражают результат уже свершившихся событий, при этом будущие условия функционирования предприятия, определяемые состоянием его внешней среды, не учитываются. Полученные таким образом оценки позволяют лишь зафиксировать историю развития компании, но не помогают в процессе принятия решений, ориентированных в будущее. Авторами работы предлагается к использованию комплексная система мониторинга финансового состояния предприятия. Разработанная система не только позволяет проводить оценку состояния предприятия на основе ретроспективных данных, но в то же время обеспечивает исследователя возможностью анализа финансового состояния с применением прогнозных данных, который базируется на применении одного из самых доступных методов — сценарного подхода. Объектом исследования выступает РУП «Минск-энерго».

Предисловие

На момент проведения настоящего исследования основная масса белорусских предприятий еще не ощутила на себе последствия мирового финансового кризиса, которые сложно предсказать не только по масштабам, но и по направлению влияния, однако в любом случае степень неопределенности глобальной и деловой среды белорусских предприятий значительно возросла. Не только финансовые, но также сырьевые и товарные рынки следует рассматривать в качестве источников неопределенности для белорусских предприятий.

Выбор объекта исследования обусловлен высокой актуальностью проблем энергетики для Республики Беларусь. Низкая обеспеченность собственными топливно-энергетическими ресурсами (ТЭР), доминирующая доля одного вида топлива в топливно-энергетическом балансе (природного газа), импорт ТЭР преимущественно из одной страны стали дестабилизирующими факторами, ослабляющими энергетическую безопасность республики. В частности, снижение цены на нефть более чем на треть делает ситуацию на рынке энергоносителей малопредсказуемой, что затрудняет планирование доходов и затрат в отраслях экономики с высоким уровнем потребления энергоносителей.

Актуальность исследуемой проблемы подтверждается тем, что современную бизнес-среду предприятий в целом характеризуют такие параметры, как неопределенность, риск и возможность кризиса. В обозначенных условиях главенствующую роль в определении перспектив жизнеспособности субъектов микроэкономики играют не темпы роста и фактический уровень рентабельности, а состояние их экономической бе-