

ОСОБЕННОСТИ ОЦЕНКИ СИСТЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОСНОВНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

При оценке действующей на предприятии системы материального стимулирования работников особое значение принимает оценка системы формирования основной оплаты труда. Исходя из опыта проведения оценки данной системы, оценка функции формирования основной оплаты труда определяется 8 дополнительными, 29 вспомогательными параметрами и имеет следующий вид:

$$F_{\text{оот}} = f(\text{Оз; Дз; Зпт; Зкач; Зсп; Зср; Знд; ПЗ}),$$

где: Оз — основание для начисления заработной платы; Дз — ответственность (эффективность) заработной платы; Зпт — зависимость заработной платы от производительности труда; Зкач — зависимость заработной платы от качества исполнения труда; Зсп — зависимость заработной платы от объема реализованной продукции; Зср — зависимость заработной платы от сроков исполнения труда; Знд — степень необходимости и достаточности заработной платы; ПЗ — периодичность выплат заработной платы.

Все указанные выше переменные функции — это дополнительные параметры, которые являются функциями от вспомогательных параметров.

Оценка всех параметров проводится в форме экспертного опроса работников промышленных предприятий.

В результате проведения диагностики системы формирования основной оплаты труда на некоторых заводах Брестской области были получены следующие результаты: в целом функция формирования основной оплаты труда развита на 42 %, данный показатель ниже необходимого уровня, равного 70 % и попадает в зону провала управляемости.

Параметр эффективности основания для начисления заработной платы оценен в 64 %, попадает в зону провала управляемости и варьируется в диапазоне от 0 до 100 %.

Эффективность заработной платы составила 40 %, недостаточно развита, попадает в зону провала управляемости и изменялась в диапазоне от 15 до 75 %.

Параметр Зпт был оценен в 50 %, попадает в зону провала управляемости и находится в промежутке от 30 до 65 %.

Параметр Зкач изменялся в диапазоне от 0 до 100 % и в среднем по промышленным предприятиям составил 23 %, что тоже ниже допустимого уровня.

Зависимость заработной платы работников от объема реализованной продукции составила 20 % (варьируется в диапазоне от 15 до 25 %), попадает в зону провала управляемости, требует доработки и оптимизации.

Параметр Зср развит на 38 % (изменяется от 0 до 90 %), тоже попадает в зону провала управляемости.

Параметр Знд оценен экспертами в среднем на 14 %, он определяется диапазоном измерения от 0 до 50 %. Данный показатель развит ниже оптимального уровня и так же попадает в зону провала управляемости.

Периодичность выплат заработной платы — определена как удовлетворительная и эффективная и оценена на 87 % в диапазоне варьирования от 20 до 100 %.

В целом по предприятию функция формирования оплаты труда развита ниже допустимого уровня, сумма заработной платы работников не устраивает (что вполне естественно), однако работники считают, что их заработная плата ниже средней по республике и городу, хотя периодичность выдачи заработной платы устраивает всех и она занимает высокий уровень. Из выше сказанного можно сделать вывод о недостаточности материального стимулирования среди работников предприятия.

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

А. А. Орешенков

Витебский государственный технологический университет

СИСТЕМА СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

По логике корпоративного управления функции стратегического управления в современных формах организации бизнеса должно выполнять правление. Необходимо признать, что правление — это штаб, призванный обеспечивать стратегическое развитие. Именно правление должно наладить систему сбора и обработки внешней информации, позволяющую выгодно использовать преимущества возникающих на рынке ситуаций, заблаговременно обнаруживать возможные опасности и своевременно готовиться к ним. Правление также обязано отслеживать и постоянно пересматривать результаты деятельности предприятия через систему сбора и обработки внутренней информации, вырабатывать и корректировать стратегию, готовить прогнозы ее реализации и решения о необходимых изменениях в работе субъекта хозяйствования для гибкого приспособления стратегии к реальным условиям. В компетенции правления остаются стратегический маркетинг, инвестиции, разработка новых технологий, стратегия ресурсообеспечения.

Непонимание принципиально новой роли правления в управлении предприятием приводит к тому, что на обслуживание стратегии, ее обо-