

Варианты расчетов должностного оклада труда руководителя апробированы нами на трех государственных предприятиях БОН г. Битбеска. Результаты сведены в таблицу № 1.

Таблица 1. Свод вариантов расчета

№	Наименование предприятия	Вариант расчета	Расчет	Значение должностного оклада, т.р.
1	Витебское производственное объединение "Рассвет"	I	$У = 7 \times 0,5 + 7 \times 0,5 = 7$	$220 \times 6,52 = 1434,4$
		II	$Д_0 = 28000 \times 300 \times 0,5 \times 1$	4200
		III	$Д_0 = 28000 \times 300 \times 0,5 \times 1 \times 0,5$	2100
2	Витебское производственное объединение бытовых услуг	I	$У = 7 \times 0,5 + 7 \times 0,5 = 7$	$220 \times 6,52 = 1434,4$
		II	$Д_0 = 28000 \times 300 \times 0,5 \times 0,8$	3360
		III	$Д_0 = 28000 \times 300 \times 0,5 \times 0,8 \times 0,5$	1680
3	Витебское производственное объединение "Чаравница"	I	$У = 7 \times 0,5 + 7 \times 0,5 = 7$	$220 \times 6,91 = 1520,2$
		II	$Д_0 = 28000 \times 300 \times 0,3 \times 0,8$	2016
		III	$Д_0 = 28000 \times 300 \times 0,3 \times 0,8 \times 0,6$	1209,6

Таким образом, предложенные нами варианты расчетов позволяют избежать одностороннего подхода к оплате труда руководителя, сориентировать его на конечный результат и повысить стимулирующую функцию оплаты труда.

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

А.Н. Сенько, доцент  
Э.В. Крум, ассистент

Белорусский государственный экономический университет

### К вопросу определения потребности предприятия в трудовых ресурсах

Учитывая динамичность трудовых ресурсов предприятия и изменения и производстве, расчеты достаточности трудовых ресурсов для обеспечения производственного процесса являются одними из наиболее актуальными для планирования работы предприятия. Это требует тщательного выбора показателей и методов, позволяющих дать характеристику обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и синхронизировать расчеты по изменению численности персонала с расчетами по изменению производственной мощности предприятия. Как показывает анализ действующей на промышленных предприятиях практики планирования имеет места автономия процессов планирования численности персонала, воспроизводства средств производства. Такой подход, по нашему мнению, заранее программирует вероятность недостаточной эффективности использования ресурсов предприятия. Кроме того, совмещение во времени потоков движения трудовых ресурсов и средств производства несет в себе опасность роста текущих издержек производства и нарушения ритмичности производства. Изменить подобную ситуацию, как представляется, позволит применение в практике планирования численности персонала принципа синхронизации расчетов по определению потребности в трудовых ресурсах предприятия и потребности в основном капитале. Реализация данного принципа может быть достигнута при условии выработки единой экономической политики предприятия, сочетающей в себе комплексную оценку использования имеющихся ресурсов и определения их требуемой величины.

Представление о планировании изменения численности персонала и основного капитала как о едином процессе позволит оптимизировать отток оборотного капитала предприятия и выявить потенциал роста эффектив-

ности производства. Применение для расчетов потребности предприятия в трудовых ресурсах и основном капитале комплекса аналитических методов (балансового метода, методов трудоемкости и фондоемкости производственной программы и методов анализа эффективности использования ресурсов) даст возможность построить ситуационную модель соотношения "труд капитал" и определить ее характеристики. Вместе с тем, такое наличие информации позволяет прогнозировать возможные изменения в величине, чинах переменных и постоянных издержек и соответствующим образом управлять ими. Если обеспечить комплексный подход к оценке, достаточности трудовых ресурсов и основного капитала, то возникает необходимость свести в единый блок следующие элементы оценки:

систему показателей, характеризующих использование ресурсов  
методы анализа экономически: показателей  
шкалу критериальных значений показателей  
методы расчета потребности в ресурсах  
результативную таблицу или шкалу

Важным дополнением к оценке служит совмещение графиков ввода-вывода основного капитала (рабочих мест) и организованного приема или сокращения определенных категорий персонала предприятия, которые являются неотъемлемым механизмом реализации стратегических целей развития предприятия.

На наш взгляд, формирование графиков движения трудовых ресурсов и основного капитала может базироваться не только на сетевом принципе совмещения во времени, но и на принципе сопряженности потоков, реализуемом с помощью балансового метода. Так, данные, полученные в результате составления балансов рабочей силы предприятия, рабочего времени, рабочих мест и оборудования позволяют достаточно четко вычленить потоки движения ресурсов и их оптимизировать. Если же составление баланса рабочих мест и оборудования сопровождается оценкой (аттестацией) рабочих мест на их соответствие требованиям производства и управления, а также соответствует политике обновления основного капитала, то тем самым достигается дополнительно организационный и социальный эффект. Выражением организационного и социального эффекта является устранение дублирующих звеньев в системе управления предприятием, улучшение условий труда и повышение культуры производства. Кроме того это позволяет повысить обоснованность принятия решений в системе управления и обеспечить сопряженность плановых расчетов.

Выработка стратегических целей развития предприятия и планов их достижения требует тщательной оценки финансового их обеспечения. Отсюда вытекает важность анализа источников финансирования покрытия потребности предприятия в ресурсах.

Следовательно, синхронизация расчетов по определению потребности предприятия в трудовых ресурсах и основном капитале и дополнение их составлением графиков движения ресурсов придаст плану развития предприятия конкретные механизмы его реализации.

*В.С. Коржов, доцент  
Гомельский государственный университет*

### **Методы тарификации сложности работ на производстве**

Рыночные отношения предполагают экономическую самостоятельность производителей. Субъекты хозяйствования независимо от формы собственности формируют систему материального стимулирования работ-