

ствие механизм экономического интереса путем развития конкурса идей и инвеститоров, создания инновационных фондов предприятий и развития сотрудничества предприятий с коммерческими банками. Однако в рамках действующего хозяйственного механизма осуществить эти мероприятия практически невозможно. Поэтому необходимо развивать все многообразие форм собственности и соответствующие им виды предпринимательской деятельности.

УДК 658.15:67/68

О.Н.Нестеркова, Ж.А.Коваленко

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ХОЗРАСЧЕТНОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

Коренная перестройка управления экономикой требует соответствующей реорганизации системы оплаты труда. Перестройка заработной платы призвана обеспечить прямую зависимость оплаты труда от его количества, качества и квалификации работника, усилить заинтересованность рабочих, специалистов и служащих в мобилизации имеющихся резервов; повысить ответственность работников за производственные упущения и нарушения трудовой дисциплины.

В период экстенсивного развития экономики эффективность оплаты труда определялась, как правило, при помощи соотношения фактически начисленной заработной платы и некоторой исходной ее величины, скорректированной на степень роста физического объема производства продукции. Однако такое стимулирование труда глубоко противоречиво. Физический объем продукции в стоимостном выражении определяется размерами производственных ресурсов и уровнем эффективности их использования. Отсюда валовое увеличение объема продукции может быть достигнуто или путем увеличения объема вовлекаемых в производство ресурсов, или путем повышения отдачи уже имеющегося производственного потенциала. Совершенно ясно, что только второй из этих способов в условиях интенсификации может быть признан экономически целесообразным. Оплата труда не должна стимулировать рост производства за счет экстенсивного расширения ресурсной базы.

Поэтому экономически эффективную сумму средств, выделяемую на оплату труда, целесообразно рассчитывать по формуле

$$\Phi_p = \Phi_0 [1 + (\mathcal{J}_{\text{инт}} - 1)\eta], \quad (1)$$

где Φ_p - расчетный фонд оплаты труда; Φ_0 - фонд оплаты труда базового периода; $\mathcal{J}_{\text{инт}}$ - индекс интенсификации производства;

η - коэффициент производственного накопления [1].

Индекс интенсификации производства определяется из соотношения

$$\mathcal{J}_{\text{инт}} = \mathcal{J}_{\text{инт}}(т) : \mathcal{J}_{\text{инт}}(м) \cdot \mathcal{J}_{\text{инт}}(\Phi), \quad (2)$$

где $\mathcal{J}_{\text{инт}}(т)$, $\mathcal{J}_{\text{инт}}(м)$, $\mathcal{J}_{\text{инт}}(\Phi)$ - уровни интенсификации за счет лучшего использования трудовых ресурсов, материальных ресурсов и основных производственных фондов соответственно.

Коэффициент производственного накопления целесообразно рассчитывать следующим образом:

$$\eta = \frac{\mathcal{J}_в - \mathcal{J}_\Phi}{\mathcal{J}_в - 1}, \quad (3)$$

где $\mathcal{J}_в$ - индекс объема выпускаемой продукции; \mathcal{J}_Φ - индекс фонда оплаты труда промышленно-производственного персонала.

Таблица 1
Технико-экономические показатели БПХБ за 1987 - 1989 г.г.

Показатели	Отчет		
	1987 г.	1988 г.	1989 г.
1. Объем товарной продукции, тыс. р.	322891	334763	343298
2. Материалостдача, р.	1,29	1,32	1,33
3. Фондоотдача, р.	2,73	2,78	2,82
4. Численность ППП, чел.	8024	7868	7843
5. Фонд оплаты труда ППП, тыс. р.	20431	22477,5	23538

Исследования, проведенные на Барановичском производственном хлопчатобумажном объединении, показали, что в 1987-1989 гг. на предприятии постоянно возрастал объем товарной продукции в стоимостном выражении, соответственно уменьшалась материало- и фондоотдача и сокращалась численность промышленно-производственного персонала (табл. 1).

При этом увеличение оплаты труда происходило быстрее, чем рост реальных результатов производственной деятельности, что подтверждается расчетами, проведенными по предложенной выше методике.

Определение расчетного фонда оплаты труда

Таблица 2

Год	Индексы интенсификации за счет лучшего использования			Индекс интенсификации производства, $J_{инт}$	Коэффициент производственного накопления, k	Расчетный фонд оплаты труда, Φ_p
	материальных ресурсов, $J_{инт(м)}$	трудовых ресурсов, $J_{инт(т)}$	основных производственных фондов, $J_{инт(ф)}$			
1988	1,054	1,014	1,018	1,021	0,405	21403,7
1989	1,027	1,017	1,011	1,014	0,280	21779,3

Сравнив расчетный фонд оплаты труда (табл. 2) с фактически начисленным фондом (табл. 1), получим:

$$\Delta \Phi = 21694,3 - 21403,7 = 290,6 \text{ тыс. р. (1988 г.);}$$

$$\Delta \Phi = 22089,0 - 21779,3 = 309,7 \text{ тыс. р. (1989 г.).}$$

Таким образом, фактически начисленный фонд оплаты труда значительно превышает расчетную величину фонда оплаты труда. Это свидетельствует о том, что увеличение фонда оплаты труда не зависит от реальных производственных достижений.

Проведенные расчеты показывают, что фонд оплаты труда должен увеличиваться только тогда, когда будет получен реальный прирост физического объема продукции за счет лучшего использо-

вания всех факторов производства, а также при условии, что расширение производства сопровождается ростом дохода предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Хорин А.Н. Анализ интенсификации производства: вопросы методологии и практики. М.: Финансы и статистика, 1990.

УДК 658.15:67/68

Ж.А.Коваленко, М.А.Тимоховец

ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ХОЗРАСЧЕТНЫХ БРИГАД

Развитие и распространение коллективных (бригадных) форм организации и оплаты труда является одним из условий совершенствования внутрипроизводственного хозяйственного расчета в трикотажной промышленности. Поэтому остается актуальной задача отработки механизма управления в бригадах, вовлечение их в реализацию всех элементов внутрипроизводственного хозрасчета (планирование и оценка работы по конечному результату, нормирование и стимулирование труда, материальная заинтересованность и ответственность).

Анализ работы Пинского производственного прядильно-трикотажного объединения в условиях самофинансирования и самоокупаемости показал целесообразность перевода хозрасчетных комплексных сквозных бригад вязальных цехов на коллективный подряд. Поскольку одним из важнейших принципов бригадного хозрасчета является материальная заинтересованность коллектива и каждого отдельного работника в результатах труда, то можно предложить следующий порядок формирования фонда оплаты.

Размер фонда оплаты труда подрядного коллектива должен зависеть от прироста дохода и складываться из планового фонда оплаты труда (ФОТ_{пл}) и дополнительного фонда оплаты труда (ФОТ_д), образованного за счет прироста дохода.

Плановый фонд оплаты труда складывается из оплаты труда за выполнение плановой работы по сдельным расценкам, тарифным ставкам и должностным окладом, предусмотренных в плане премиаль-