

1. Прогноз максимальной величины сбыта продукции в плановом периоде, построенный с помощью модели диффузии, может быть использован в системе ограничений оптимизационной модели в качестве верхней границы объема выпуска продукции.

2. Для молодых товаров эта величина может закладываться в ограничения со знаком строгого равенства, в целях обеспечения наилучших начальных условий присутствия товара на рынке.

3. При оптимизации производственной программы предприятия в условиях реализации стратегий, нацеленных на достижение оптимальных показателей в будущем, модели диффузии могут использоваться при формализации целевой функции в качестве зависимостей, связывающих показатели объема реализации планового периода с показателями состояния рынка и позиций предприятия на нем в будущем.

## К ВОПРОСУ ОПТИМИЗАЦИИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Коваленко Ж.А., ст. преп., Сысоев И.П. доцент  
**УО «Витебский государственный  
технологический университет»**

Исследование эффективности существующего механизма оплаты труда указывает на возможность его последующей оптимизации и совершенствования. Несмотря на очевидные выгоды, данный процесс сопряжен с решением ряда возникающих трудностей, главная из которых – поиск денежных средств для реализации нововведений. Ситуацию усугубляет существующее кризисное состояние во всех сферах хозяйственной деятельности.

Государственная политика регулирования заработной платы сама по себе не способна обеспечивать всем предприятиям государственного сектора экономики стабильно высокий уровень заработной платы на долгосрочную перспективу. Во многом размер начисляемой заработной платы зависит от эффективности коммерческой деятельности предприятия.

Низкий уровень оплаты труда не стимулирует работников к высокопроизводительному труду. Более того, в таких условиях эффективным остается исключительно материальное стимулирование персонала. Соответственно, применимость зарубежных систем мотивации на белорусских предприятиях ограничивается.

Простая компенсация увеличения заработной платы за счет себестоимости продукции приводит зачастую только к росту расходов. Практика работы ВШПО «Витебчанка» показывает, что данная тенденция приводит отрицательным финансовым результатам. Поэтому, в современных условиях, становится очевидно, что оптимизацию системы оплаты труда необходимо проводить в совокупности производственной и коммерческой областях деятельности предприятия.

Данное направление, по результатам анализа заработной платы, представляется первоочередным. Под оптимизацией фонда заработной платы следует понимать следующие направления его реформирования:

Исключение выплат заработной платы в натуральной форме, переход на стопроцентную выдачу заработной платы в денежной форме;

Рост загруженности работников предприятия с целью исключения оплаты неотработанного времени;

Изменение структуры выплат, включаемых в себестоимость и выплачиваемых из прибыли;

Как уже указывалось ранее, в 2000 году наметилась негативная тенденция к выплате заработной платы в натуральной форме. Общая сумма выплат в натуральной форме за год составила 87161 тысяч рублей (29,7% всего фонда заработной платы).

Таким образом, в денежной форме выплачивалось только около 70% заработка. Если учесть, что среднемесячная заработная плата в 2000 году составила 36840 рублей, то в реальной денежной форме в среднем каждым работником в месяц было получено только 25788 рублей (41,4% от среднемесячной заработной платы по республике). Очевидно, столь малый размер реальных денежных доходов не является стимулом к высокопроизводительному труду.

Выплаты в натуральной форме обусловлены отсутствием денежных средств у заказчиков продукции ВШПО «Витебчанка», вынужденных рассчитывать собственной продукцией. Если учесть, что с 1 января 2002 года бартерные операции законодательно запрещаются, переход на полную выплату заработной платы в денежной форме обусловлен и объективными тенденциями развития экономики.

Подобное направление реформирования, даже при сохранении нынешнего размера фонда заработной платы повысит реальные денежные выплаты в 1,43 раза.

Данные отчетности свидетельствуют, что в 2000 году по причине потерь рабочего времени не произведено продукции на 15520 тысяч рублей (2,47% от объема товарной продукции). Ликвидация потерь рабочего времени (они вызваны как отсутствием материальных ресурсов, так и недостатком средств на приобретение матресурсов) в размере 5563 человеко-дней при показателе зарплатоотдачи товарной продукции на уровне 2000 года (2,146) позволит получить прирост фонда заработной платы в 7232 тысячи рублей, а значит, получить прирост на 2,45% фонда заработной платы. Кроме того не придется оплачивать работникам данные простои (примерно в размере 9667 тысяч рублей), совокупный эффект возрастет до 16899 тысяч рублей.

Поощрительные выплаты, выплачиваемые за счет прибыли, в 2000 году составили 12017 тысяч рублей (8,6% всех поощрительных выплат) при отрицательной сумме чистой прибыли. Значит, еще одним направлением станет отказ от начисления выплат, которые не могут быть покрыты за счет финансовой деятельности.

Таким образом, направления реформирования структуры фонда заработной платы можно представить в виде таблицы 1. Следует лишь указать, что для элиминирования инфляционного фактора все расчеты проводятся относительно существующего фонда заработной платы.

Таблица 1

## Эффективность изменения структуры фонда заработной платы ВШПО «Витебчанка»

Показатели	2000 год	Проект	Отклонение
1	2	3	4
Заработная плата, выданная натурой	87161	—	-87161
Заработная плата в денежной форме	205847	297890	+92043
Из нее поощрительные выплаты	139422	127405	-12017
Включаемые в себестоимость	127405	127405	—
Выплачиваемые из прибыли	12017	—	-12017
Оплата простоев	9667	—	-9667
Оплата дополнительного выпуска продукции	—	16899	+16899
Зарплата за выполненную работу и отработанное время	153586	153586	—
Итого фонд заработной платы	293008	297890	+4882

Помимо большей реальности, рационализация структуры позволили не только исключить необоснованные материальными ресурсами выплаты, но и получить прирост фонда заработной платы на 4882 тысячи рублей (на 1,67%), а в реальном денежном выражении на 92043 тысячи рублей (на 44,7%).

Проведенные исследования показывают, что требуется детально проработанная программа реформирования сферы оплаты труда. Необходимо отметить, чтобы и государство также занимала активную позицию в данном вопросе. Как показывает опыт зарубежных стран, реформирование структуры социальных платежей, установление единой ставки налогов на доходы, проведение пенсионной реформы способны эффективно влиять на общий уровень доходов в стране. Таким образом, в современных условиях, реформирование заработной платы должно происходить только в системе и с учетом изменений в остальных сферах хозяйственной деятельности.

КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ В  
РЕАЛЬНОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКЕ

Т. В. Малашенко, аспирант

**Учреждение образования Белкоопсоюза  
"Гомельский кооперативный институт"**

В современных условиях функционирование субъектов хозяйствования основывается на использовании потенциальных возможностей собственных совокупных ресурсов и разработки комплекса мероприятий по их повышению на перспективу. Ориентация предприятия на получение прибыли, и накопление собственных средств требует повышения интенсивности труда, рационального использования ресурсов, оптимизации расходов на обеспечение трудового процесса и выполнение основной задачи деятельности субъекта хозяйствования.

Одним из основных направлений разработки стратегии деятельности предприятия является определение оптимальной численности работников, способствующих повышению трудовой отдачи при наименьших затратах на их содержание. В свою очередь оптимизация всех затрат предприятия является одним из основных источников полу-