

При наличии корпоративных стандартов и квалифицированных консультантов данный этап обычно не доставляет особых проблем, кроме некоторых случаев. Например, при наличии обширной номенклатуры выпускаемой продукции, очень большого количества вариаций материалов и компонентов. Кодирование и классификация материалов и производственных компонентов представляет собой ключевой процесс, неудачная реализация которого может поставить под вопрос в лучшем случае - сроки реализации проекта, а в худшем - его успех в целом. На рассматриваемом предприятии на момент внедрения уже существовали свои корпоративные стандарты, касающиеся классификации и кодификации объектов бухгалтерского и управленческого учета. Были разработаны и правила и стандарты информационной безопасности, что значительно облегчило процесс внедрения и переноса данных из существующей системы. Однако и здесь не обошлось без решения проблем.

Ведение справочника по клиентам (поставщикам и заказчикам) - весьма серьезное и ответственное дело, причем его синхронизация между филиалами является серьезной задачей для любых КИС. При внедрении изменяются понятие склада и политика складирования: к физическим складам добавляются «виртуальные» (технологические) склады, такие, как таможенный, производственный и другие. Система складов должна быть разработана в связке с технологией движения материалов и учета товарных потоков.

Одной из стратегических целей стало изменение политики складского учета и управления стратегическими запасами. Для этого существующая система создания справочника ТМЦ, при которой на каждую вновь поступающую единицу ТМЦ выдавался свой номенклатурный номер, должна была быть заменена классификатором ТМЦ, где номенклатурный номер выдается только на группу однородных материалов, а уникальность обеспечивает номер партии, содержащей подробные названия, дату поставки и стоимость партии. Переход на новую систему требует а) тщательной проработки справочника материалов, б) ручного создания таблицы соответствия между старым справочником и новым классификатором, в) отражения всех групп материалов. А поскольку на внесение изменений в классификатор ТМЦ согласно политике безопасности и разделения ролей имели право только 2 человека, то процесс внесения изменений или создания новых записей затягивался неимоверно.

Объем справочника ТМЦ в филиале ГЭС составлял ориентировочно 40000 уникальных записей. Необходимо распараллеливание процесса формирования нового справочника.

Еще одна проблема – качество классификации материалов. Небрежная классификация материалов (отнесение к классам) привело к невозможности предоставления необходимых отчетных ведомостей в дальнейшем.

Из-за подобных ошибок при переносе данных сам процесс переноса занял не несколько дней по плану, а почти два месяца. Бухгалтерам пришлось работать в двух системах одновременно, по 10 часов в сутки и без выходных.

УДК 331.101.6 + 331.2 (476.5)

## **ВЗАИМОСВЯЗЬ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ВИТЕБСКОЙ ОБЛАСТИ**

*Н.И. Карташева, Н.Т. Климоненкова*  
*УО «Витебский государственный технологический университет»,*  
*УО ФПБ ВФ МИТСО,*  
*г.Витебск, Республика Беларусь*

В настоящее время на социально-экономическое развитие страны влияют последствия мирового финансово-экономического кризиса.

Финансовые потрясения заставляют большинство предприятий во всем мире менять подходы к организации и управлению производством, оптимизировать численность персонала, пересматривать условия оплаты труда.

Вместе с тем в начале 2009 года в Республике Беларусь номинальная заработная плата работников увеличилась по сравнению с январем 2008 года на 21% и составила 920 тыс. руб. Реальная начисленная заработная плата в январе 2009 года по сравнению с январем 2008 года возросла на 5,5%.

На промышленных предприятиях средняя заработная плата в январе 2009 года составила 1 млн. 40 тыс. руб.

В первом полугодии 2009 года номинальная начисленная среднемесячная плата работников в Республике Беларусь составила 957,2 тыс. руб. (в том числе в июне – 1014,8 тыс. руб.) и увеличилась в сравнении в уровне соответствующего периода предыдущего года на 17,1%.

Реальная заработная плата в среднем по республике увеличилась за январь-июнь 2009 года к уровню соответствующего периода 2008 года на 2,1% (годовой прогноз на 17%).

Замедление темпов ее реального роста связано с последствиями мирового финансового кризиса и их влиянием на экономическую ситуацию в стране. Изменение реальной заработной платы в различных отраслях отличалось неравномерностью. Так, в анализируемом периоде темпы роста реальной заработной платы в отраслях сельского хозяйства и сельскохозяйственного производства составили более 112%, физкультуры и спорта – 114, связи – 109, транспорта – 104,2%. В тоже время в промышленности они составили 97,4%, лесном хозяйстве – 86,3, науке и научном обслуживании – 97,4, социальном обеспечении, образовании и здравоохранении – 96,2, 99,2 и 99,9% соответственно, т.е. в данных отраслях реальная заработная плата даже не достигла уровня соответствующего периода 2008 года.

Стабилизация экономической ситуации в республике как основы поддержания доходов населения будет способствовать либерализации условий хозяйственной деятельности, включая либерализацию политики оплаты труда. Целью данной меры является прежде всего снятие ограничений для поощрения работников и специалистов за эффективную работу.

Декретом Президента Республики Беларусь от 23 января 2009 года №2 «О стимулировании работников организаций отраслей экономики» устанавливается единый норматив отношения на себестоимость стимулирующих выплат работникам организаций независимо от формы собственности в пределах 80% тарифной части заработной платы по организации в целом.

Организации, которые по итогам предыдущего года выполнили установленные задания по уровню рентабельности реализованной продукции, смогут включать в себестоимость все 100% стимулирующих выплат. При этом наниматель может самостоятельно определять приоритетность видов стимулирующих выплат высококвалифицированным специалистам, внесшим наибольший вклад в выполнение показателей финансово-хозяйственной деятельности организации.

Указом Президента Республики Беларусь от 23 января 2009 года № 49 «О некоторых вопросах стимулирования реализации продукции, товаров (работ, услуг) в 2009 году» закреплено право руководителей коммерческих организаций независимо от формы собственности ежемесячно выплачивать вознаграждение работникам, обеспечивающим реализацию продукции и снижение запасов готовой продукции. Руководителям и специалистам структурных подразделений, обеспечивающим поступление валютной выручки, могут устанавливаться персональные условия оплаты их труда, предусматривающие повышенные размеры окладов и выплат стимулирующего характера (надбавки, премии).

Постановлением Совета Министров от 28 января 2009 года №103 сняты ограничения по включению тарифной части заработной платы в затраты по производству и реализации

продукции. товаров (работ, услуг). Вся тарифная часть зарплаты включается в затраты, исходя из тарифной ставки действующей в данной организации.

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 23 марта 2009 года №40 «О внесении изменений и дополнений в Инструкцию о порядке применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь» вводит в действие новую редакцию данной инструкции (вступил в силу с 1 сентября 2009 года) предполагающую расширение прав нанимателей в области дифференциации тарифной части заработной платы работников коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей и упрощения расчетов по ее начислению.

В этих условиях важное значение имеет правильный выбор подхода к соотношению производительности труда и заработной платы.

В экономической науке можно выделить три основных подхода, определяющих соотношение показателей темпов прироста (роста) производительности труда и заработной платы. Согласно первому, производительность труда должна расти опережающими темпами по сравнению с ростом его оплаты. Данный тезис признается практически всеми в условиях развитого рынка, и большинством теоретиков и практиков отстаивается его правомерность применительно к переходной экономике, поскольку обеспечиваются рост накопления и повышение темпов расширенного воспроизводства [1]. Отдельные экономисты считают, что в условиях переходной экономики заработная плата может расти опережающими темпами по сравнению с производительностью труда, так как, стабилизация экономического роста в условиях экономики переходного типа требует расширения внутреннего рынка. Это представляется возможным на основе увеличения покупательной способности населения, что, в свою очередь, обуславливает необходимость повышения реальной заработной платы [2].

В соответствии с третьим подходом, увеличение заработной платы должно быть пропорционально росту производительности труда. Для сбалансированности платежеспособного спроса и предложения, пропорциональности между денежными доходами населения и объемом товаров и платных услуг необходимым условием является совпадение динамики реальной заработной платы с динамикой производительности труда, т.е. темпов их роста [2]. Многие экономисты считают данный подход применительно к условиям переходной экономики почти идеальным: на макроуровне он не порождает инфляции, а на микро- содержит стимул к повышению производительности труда.

Следует выделить еще одну точку зрения, согласно которой, если производительность труда увеличивается за счет внедрения новой техники, темпа роста заработной платы могут отставать от роста производительности труда. И наоборот, если производительность труда растет за счет повышения квалификации рабочей силы и интенсивности труда, то темпы роста производительности труда и заработной платы могут сближаться.

Таким образом, можно сделать вывод, что опережающий рост производительности труда по сравнению с заработной платой не является догмой. Объективного закона, определяющего конкретные параметры соотношения темпов роста производительности труда и его оплаты, не существует. В данном случае речь должна идти об определенной экономической стратегии, вытекающей из особенностей экономической ситуации в каждой стране [4]. Коэффициент, отражающий соотношение темпов роста (прироста) средней заработной платы и темпов роста (прироста) производительности труда, называются коэффициентом эластичности, который характеризует процентное изменение заработной платы на 1% роста (прироста) производительности труда.

Нами проведены исследования соотношений темпов роста номинальной заработной платы и производительности труда по 16 промышленным организациям Витебской области за 2006-2008 годы. У 9 из них коэффициент эластичности превышает 1. Таким образом, можно сделать вывод, что у 56,3 % исследуемых организаций наблюдается превышение темпов роста номинальной заработной платы относительно производительности труда, уровень

превышения в основном составляет 1,04 – 1,15. представляет определенный интерес исследования данной взаимосвязи по организациям Витебской области государственной и частной форм собственности.

Если рассматривать уровень этого показателя организационной государственной формы собственности коэффициент эластичности в 2006 году превышает единицу у 5 организаций из 7, что составляет 71,4% , в 2007 году у 4 организаций, что составило 57,1%. Таким образом, наблюдается положительная тенденция в изменении коэффициента эластичности, т.е. наблюдается снижение количества исследуемых организаций, у которых имеет место превышения темпов роста номинальной заработной платы относительно производительности труда работников.

За 2006-2007 годы у 3-х из 7 организаций государственной формы собственности коэффициент эластичности превышает единицу, т.е. у 42,8% исследуемых организаций наблюдается превышение темпов роста номинальной заработной платы относительно производительности труда работников.

Анализ данных свидетельствует о том, что коэффициент эластичности в 2006 году превышает единицу у 7 из 9 исследованных организаций частной формы собственности, что составляет 77,7% в 2007 году у 5 из 9 организаций или 55,5% исследуемых организаций.

В целом за 2006-2007 годы у 6 организаций частной формы собственности из 9 (66,6%) исследуемых наблюдается превышение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда работников ППП.

Анализ коэффициента эластичности за 2007-2008 годы по 10 организациям Витебской области свидетельствует об уменьшении количества организаций, имеющих уровень данного показателя свыше 1. Так в 2007 году у 56,3% организаций наблюдается превышение темпов роста номинальной заработной платы над темпами роста производительности труда работников, а в 2008 году количество таких организаций снизилось до 50%. Таким образом, можно сделать вывод:

- Такое соотношение в современных условиях представляется допустимым;
- Наблюдается положительная тенденция в изменении уровня коэффициента эластичности как в целом по исследуемым организациям. Так и по организациям различных форм собственности;
- Организации государственной формы собственности четче контролирует уровень коэффициента эластичности по сравнению с организациями частной собственности (42,8% и 66,6% соответственно);
- Целенаправленная государственная политика позволила обеспечить рост реальных денежных доходов населения, не допустить повышения их необоснованной дифференциации и уровня малообеспечения.

#### Список использованных источников

1. Соотношение динамики производительности и оплаты труда / Б.П.Плышевский // Вопросы статистики. - №6. – 2006
2. Щербаков, А.И.Совокупная производительность труда и основы ее государственного регулирования: Монография / А.И. Щербаков. – М.: изд-во РАГС, 2004.
3. Статистический ежегодник Республики Беларусь.2007. Минск: Мин-во стат. и анализа Респ. Беларусь. – 2006.
4. Боровик, Л.С. Взаимосвязь производительности и оплаты труда: сравнительная динамика и проблемы оптимизации / Л.С.Боровик, Г.Л.Вардевахнян //Белорусский экономический журнал. - №1. - 2008