

Данные таблицы 1 показывают, что доходность капитала за 2005 – 2006 год увеличилась с 39,7% до 47,2%. В связи с ускорением оборачиваемости капитала она возросла на 5,82%, а увеличение рентабельности продаж дало прибавку в 1,6%. Очевидно, что проведение факторного анализа эффективности использования совокупного капитала позволяет не только установить причину успешной либо неэффективной работы организации, но также дает возможность своевременно принять верное управленческое решение. Например, низкая рентабельность продаж требует разработки политики управления дебиторской задолженностью, а также обоснования грамотной кредитной политики: на предприятии важно определить сумму кредитов и срок, на который их следует брать и разработать порядок отсрочки платежей для покупателей. В том случае, если снижается оборачиваемость капитала, требуются новые подходы в управлении товарными запасами: реализация неликвидных активов, расширение каналов сбыта, проведение маркетинговых исследований.

УДК 331.2

ОБ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

Т.Н. Долинина

*УО «Белорусский государственный технологический
университет», г. Минск, РБ*

В основе государственного регулирования оплаты труда в республике, как известно, с 1992 г. лежит Единая тарифная система (ЕТС). В течение 1992-2008 гг. в тарифную систему вносились многократные изменения, связанные с решением сиюминутных и злободневных проблем. При этом в силу ограниченности бюджетных средств проводилась политика сближения уровня оплаты труда низко- и высококвалифицированных работников. В результате изменений ЕТС сильно деформировалась, в частности, тарифная сетка с равномерным нарастанием тарифных коэффициентов превратилась в сетку с прогрессивно убывающими межразрядными разницеми. Это привело к формированию необоснованной дифференциации в оплате труда между профессионально-квалификационными группами работников. Следует отметить, что в доперестроечной экономике тарифные сетки рабочих были построены по принципу прогрессивного нарастания коэффициентов, а тарифные сетки служащих – по обратному принципу, тогда как в странах с эффективной рыночной экономикой уже несколько десятилетий предпочтение отдается тарифным сеткам с прогрессивно нарастающими межразрядными разницеми и тарифными вилками, как правило, увеличивающимися от разряда к разряду, стимулирующими рост квалификации работников [1, 2, 3]. Отечественная же Единая тарифная сетка окупаемость инвестиций в образование не обеспечивает [4]. Тем не менее, она сегодня является обязательной для применения предприятиями всех отраслей и форм собственности, тогда как до 2002 г. она лишь определяла уровень социальных гарантий в оплате труда различной сложности и носила рекомендательный характер. В результате на уровне предприятий сохраняется та же политика в тарифной оплате труда, что и на государственном уровне, а именно сближения уровня оплаты труда низкоквалифицированных работников с высококвалифицированными путем применения высоких межразрядных соотношений в первых разрядах и сокращения их в последующих разрядах. Однако если на государственном уровне эта политика в некоторой степени оправданна и объясняется недостатком средств на оплату труда, то для стабильно работающих предприятий с высоким уровнем заработной платы эта политика, на наш взгляд, неприемлема.

В этой связи следует отметить низкий уровень социальных гарантий в оплате труда, обуславливающий гипертрофированный характер зависимости заработной платы работников от конечных результатов деятельности предприятий, что противоречит сущности заработной платы как цены рабочей силы. Применение ошибочного принципа связи заработной платы с конечными результатами приводит к попыткам переложить на плечи работников бремя убытков в период спада производства и кризисов или к неоправданным притязаниям на повышенную оплату в период благоприятного для предприятия развития. Усугубляется указанный негативный аспект чрезмерной государственной поддержкой большого числа недостаточно эффективно работающих предприятий и высокого уровня занятости трудоспособного населения, что не позволяет нормально функционировать рынку труда, призванному обеспечивать формирование цены рабочей силы в соответствии с законами экономики. Установленный государством минимум заработной платы (МЗП) едва ли можно рассматривать как реальную гарантию работнику – он почти в два раза ниже минимального потребительского бюджета. Тарифная же ставка 1-го разряда, представляющая собой плату за месячную норму самого простого труда и выступающая в качестве цены рабочей силы в единицу времени – это лишь $\frac{1}{4}$ МПБ. Интерес представляет и соотношение рассмотренных величин. Величина тарифной ставки 1-го разряда составляет менее 50% от МЗП, что теоретически неверно. Возникает вопрос – как в условиях нормальной организации оплаты труда, предполагающей обеспечение доли тарифной части в заработной плате на уровне рекомендуемых 65%, обеспечить выплату работникам первых тарифных разрядов величину МЗП, используя установленную правительством величину тарифной ставки первого разряда?

Вместе с тем известно, что далеко не все предприятия в организации заработной платы используют величину тарифной ставки первого разряда, установленную правительством республики. Действующее законодательство предоставляет возможность использования более высокой величины тарифной ставки первого разряда. Изучение тарифной организации заработной платы на предприятиях республики показало, что разрыв в величине тарифной ставки первого разряда, применяемой различными предприятиями, достигает четырехкратного значения. При этом величина установленной государством тарифной ставки первого разряда используется лишь для $\frac{1}{3}$ работников, тогда как тарифная заработная плата $\frac{2}{3}$ работников определяется исходя из более высокой величины тарифной ставки первого разряда. Для промышленности же последний показатель гораздо выше.

Рассматривая механизм государственного регулирования заработной платы в республике, следует отметить, что он предусматривает определенный порядок повышения тарифной ставки первого разряда и ограничение ее максимальной величины. Соответствующие ограничения определяют также размер надтарифных выплат стимулирующего характера, относимых на затраты на производство и реализацию продукции. Выплаты же сверх ограничений производятся за счет прибыли, остающейся в распоряжении предприятия, что крайне невыгодно предприятиям, поскольку эти выплаты подлежат двойному налогообложению. Поэтому предприятиям сегодня выгодна сдельная форма оплаты труда, применение которой позволяет относить на затраты на производство продукции оплату по сдельным расценкам с учетом выполнения норм выработки в пределах 200%. При этом, если низкий уровень тарифных ставок не позволяет им быть объективной мерой оплаты труда соответствующей сложности, то и нормы труда, выполняемые на 170-190% (а такая ситуация является типичной для предприятий промышленности), по своей сути нормами не являются. Отсюда следует, что основные элементы оплаты труда – техническое и тарифное нормирование – сегодня далеко не совершенны, что и определяет неэффективность тарифной организации оплаты труда в республике. Прямым же следствием этого является несовершенство внутрифирменного планирования.

Таким образом, Единая тарифная система сегодня не выполняет возложенных на нее функций. На недостатки действующей в республике тарифной системы указывают практикующие экономисты и многие ученые, занимающиеся вопросами оплаты труда (Скрипченко Д.Г., Шевченко С.В., Тарасевич В.И., Коновальчик Г.О., Лебедева С.Н. и др.). Основные проблемы отечественных предприятий и национальной экономики в целом, связанные с применением ЕТС сводятся к следующему:

1) низкий уровень гарантируемых государством тарифных ставок определяет дешевизну рабочей силы, что имеет крайне негативные последствия для экономики (неэффективное использование рабочей силы, сдерживание НТП, чрезмерная текучесть кадров);

2) Единая тарифная сетка не обеспечивает стимулов к повышению квалификации, что приводит к неэффективному использованию национального интеллектуального ресурса;

3) несовершенное тарифное нормирование труда подрывает основы технического нормирования труда и внутрифирменного планирования;

4) применение ЕТС тормозит развитие систем оплаты труда (в том числе консервирует «сдельщину», тогда как в практике развитых стран наблюдается постоянное замещение сдельной формой оплаты труда более прогрессивными повременными системами) и дезорганизует процесс оплаты труда, что соответственно сдерживает рост производительности труда.

Следует отметить, что отечественный опыт организации оплаты труда ранее уже сталкивался с применением Единой тарифной сетки оплаты труда для всех работников. Так, в первые годы Советской власти была централизованно введена единая 35-разрядная тарифная сетка для оплаты работников всех категорий всех отраслей промышленности. Однако в 1927–1928 годах, в период НЭПа, была проведена тарифная реформа, предусматривающая введение отраслевых тарифных сеток, которые лучше отражали специфику производства и легче подвергались регулированию. Вторая попытка введения единой системы тарифных ставок, взаимосвязанной по отраслям и производствам, была предпринята в 1956–1960 годах. При проведении радикальной реформы оплаты труда в 1986 году вновь стали применяться отраслевые тарифные сетки с различным диапазоном и количеством разрядов. Таким образом, применение централизованно устанавливаемых пропорций в оплате труда работников различной квалификации не оправдало себя: единая тарифная сетка не может учесть специфику и разнообразие работ в различных отраслях, поэтому она имеет смысл только для упорядочения вопросов оплаты труда в трудное для экономики время, когда государственное регулирование просто необходимо. При стабилизации экономики осуществляется переход на отраслевые тарифные системы, позволяющие учесть особенности конкретных производств.

Изучение зарубежного опыта организации оплаты труда позволяет отметить, что в практике стран с развитой рыночной экономикой системы оплаты труда, основанные на применении законодательно фиксированных тарифных коэффициентов и ставок, не используются. Применяются другие подходы к организации тарифной оплаты труда: использование на предприятиях собственных тарифных систем, которые учитывают сложившиеся финансово-экономические условия, его политику в области оплаты труда, состав персонала, обеспечивают связь заработной платы с конечными результатами труда, стимулирование повышения квалификации. Моделирование внутрифирменных тарифных систем осуществляется с учетом специфики предприятия и национальных особенностей организации оплаты труда, а также в отдельных странах – на основе отраслевых тарифных систем. При этом следует отметить отсутствие положительного опыта использования Единой общенациональной тарифной системы оплаты труда при организации заработной платы в странах с развитой рыночной экономикой. Мировой опыт свидетельствует о том, что в рыночной экономике тарифные условия оплаты труда не вводятся государством в централизованном порядке, а устанавливаются путем переговоров и закрепляются в

коллективных договорах в пределах отрасли или предприятия. Поэтому сегодня необходимым является разгосударствление и демонополизация системы тарификации заработной платы в республике при обеспечении оптимальных масштабов ее государственного регулирования. Общенациональная тарифная система оплаты труда должна сохраниться, определяя уровень устанавливаемых государством социальных гарантий в оплате труда, а также в качестве общегосударственных научных рекомендаций, которые должны учитываться при заключении коллективных соглашений и договоров. Предприятия должны иметь возможность применять общенациональную или отраслевую тарифную систему оплаты труда, модифицировать ее или разработать собственную, увязанную со стратегией своего развития.

Список использованных источников

1. Амстронг, М. Оплата труда: Практическое руководство по построению оптимальной системы оплаты труда и вознаграждения персонала. / М. Амстронг, Т. Стивенс. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс. – 2007.
2. Хендерсон, Р.И. Компенсационный менеджмент. Стратегия и тактика формирования заработной платы и других выплат. / Р.И. Хендерсон. - Санкт-Петербург: Питер, 2004.
3. Чингос, П.Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США. / П.Т. Чингос. – М.: Издательский дом «Вильямс». 2004.
4. Лебедева, С.Н. Построение Единой тарифной сетки по принципу окупаемости инвестиций в образование / С.Н. Лебедева [и др.] // Белорусский экономический журнал, - 2004.- №1. - с.58-63.

УДК 658.155

**УПРАВЛЕНИЕ ДЕБИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ
ТОРГОВОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ПУТЕМ
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СИСТЕМЫ РАСЧЕТОВ
С ПОКУПАТЕЛЯМИ**

Е.Н. Домбровская, Е.Е. Кравченко

УО «Витебский государственный технологический университет», г. Витебск, РБ

Анализ результатов деятельности торговых организаций Витебской области в 2007 году выявил наличие значительной дебиторской задолженности. Так, на 1 декабря 2007г. абсолютная величина дебиторской задолженности составляла 170,2 млрд. руб., при этом ее рост относительно начала года составил 48,3 млрд. руб. или 39,63% [1]. Просроченная дебиторская задолженность составила 19,5% от общего объема задолженности. Наличие дебиторской задолженности обусловлено тем, что торговые организации предоставляют отсрочку платежа для своих покупателей. Образование дебиторской задолженности приводит к тому, что торговая организация отвлекает часть денежных средств, необходимых для финансирования текущей деятельности, из оборота. В итоге недостаточность оборотных средств является причиной для осуществления внешнего финансирования посредством привлечения кредитов банков, а это отрицательно сказывается на финансовом состоянии организации. В свою очередь неустойчивое финансовое состояние негативно сказывается на коммерческой деятельности торговой организации, приводит к росту издержек обращения по статье