

Как видно из таблицы, заработная плата при использовании грейдерной системы выше, чем заработная плата рассчитанная на основе тарифной сетки примерно в 1,2-1,9 раза.

Следует отметить тот факт, что в данном случае в грейдерную систему не включены премии, чего нельзя сказать о тарифной системе. Как таковая грейдерная система не предусматривает получение премий, разве что единовременные бонусы. В свою очередь тарифная система не может существовать без премий, если мы говорим про использование ЕТС, так как без премий и различных надбавок заработок был бы меньше минимального.

При контрактной системе можно использовать как повременную, так и сдельную формы оплаты труда. В контракте прописываются все условия оплаты труда.

УДК 331.23

**А. Корсак**

(Республика Беларусь)

Научный руководитель: Н.Н. Киреенко, к.э.н., доцент

Белорусский государственный аграрный технический университет

### **ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВ НА ОПЛАТУ ТРУДА ОАО «АГРОКОМБИНАТ ДЗЕРЖИНСКИЙ»**

Актуальность темы заключается в том, что заработная плата на большинстве белорусских предприятий является одной из основных статей затрат, а значит напрямую воздействует на уровень себестоимости, цен, прибыли и в конечном итоге на эффективность деятельности предприятия и конкурентоспособность его продукции.

На ОАО «Агрокомбинат Дзержинский» данная тема является актуальной, т.к. существует такая проблема, как опережение темпов роста оплаты труда по сравнению с темпами роста производительности труда, что, в свою очередь, приводит к перерасходу фонда заработной платы предприятия.

Традиционными методами повышения эффективности использования средств на оплату труда в Республике Беларусь являются: компенсационные выплаты, связанные с режимом работы и условиями труда, стимулирующие доплаты и надбавки, премии, единовременные поощрительные выплаты, а также (на некоторых предприятиях) оплата питания и проживания, имеющая систематический характер.

Для повышения эффективности средств на оплату труда на ОАО «Агрокомбинат Дзержинский» мною было предложено введение новой системы оплаты труда вместо существующей сдельно-премиальной системы оплаты труда, которая не стимулирует рабочих на опережающий рост производительности труда, т.к. за каждый процент перевыполнения плана рабочий получает фиксированную величину премии.

Кроме того, существующая на предприятии система оплаты труда рабочих не зависит от эффективности деятельности предприятия и, в частности, от соотношения темпов роста выработки и среднемесячной заработной платы, по-

этому не может снижать негативное влияние внешних и внутренних факторов, что, в конечном итоге, приводит к перерасходу фонда оплаты труда.

При существующей сдельно-премиальной системе оплаты труда заработная плата рассчитывается по следующей формуле:

$$З_{\text{сд.пр.}} = З_{\text{с}} + З_{\text{пр}}, \quad (1)$$

где  $З_{\text{с}}$  – сдельный заработок;

$З_{\text{пр}}$  – размер премии, установленный за выполнение (перевыполнение) установленного в отчётном периоде задания;

При предложенной системе оплаты труда заработная плата будет рассчитываться следующим образом:

$$ЗП = \text{оклад} + ПЧ, \quad (2)$$

где ЗП – заработная плата;

ПЧ – премиальная часть;

$$ПЧ = БН \times К_{\text{дз}} \times К_{\text{ост}} - ДЗ + В_{\text{озвр. ДЗ}}, \quad (3)$$

где БН – база начисления производственной премии;

$К_{\text{дз}}$  – коэффициент выполнения отделом оперативного месячного плана по сумме дебиторской задолженности;

$К_{\text{ост}}$  – коэффициент выполнения отделом оперативного месячного плана по товарным остаткам;

ДЗ – сумма удержаний за просроченную дебиторскую задолженность контрагентами;

Возвр.ДЗ – сумма возврата удержаний последнего месяца при погашении просроченной дебиторской задолженности контрагентами отдела.

База начисления производственной премии рассчитывается по формуле:

$$БН = N \times ОП, \quad (4)$$

где N – установочный коэффициент по отделу (10 % – для менеджеров, сотрудничающих с городами, численность населения которых менее 100 тыс. жителей, 7,5 % – более 150 тыс. жителей, 5 % – для г. Минска);

ОП – операционная прибыль, рассчитываемая как разность между абсолютной реализованной наценкой и коммерческими расходами отдела.

Затем были рассчитаны показатели, характеризующие эффективность использования средств на оплату труда после использования предложенного мероприятия. Показатели приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Анализ эффективности использования средств на ОТ после использования предложенного мероприятия.

Показатели	План (2014г.)	Возможный год	Δ +/-
10. Прибыль на рубль заработной платы, млн рублей	4,49	5,5	+1,01
11. Чистая прибыль на рубль заработной платы, млн рублей	3,73	4,6	+0,87

Примечание – Собственная разработка на основе экономических данных ОАО «Агрокомбинат Дзержинский»

Проведя анализ влияния факторов на изменение прибыли и чистой прибыли на рубль заработной платы, можно сделать вывод о том, что общее изменение прибыли на рубль заработной платы составит +1,01 млн рублей, чистой прибыли на рубль заработной платы – + 0,87 млн рублей.

УДК 336.7

**А. Лазаренко**

(Республика Беларусь)

Научный руководитель: Е.М. Бельчина, ст. преподаватель  
Белорусский государственный аграрный технический университет

### **ФАКТОРИНГ КАК СРЕДСТВО ФИНАНСИРОВАНИЯ ОБОРОТНОГО КАПИТАЛА**

В современных условиях фактор качественного и всеобъемлющего контроля использования долгосрочных и оборотных активов является одной из ключевых предпосылок формирования себестоимости продукции предприятия и, как следствие, конкурентоспособности его продукции на рынке. Это особенно актуально в ситуациях, когда по условиям заключенного договора одна сторона получает платеж за поставленные товары или оказанные услуги не одновременно с исполнением своего обязательства, а через некоторое время. В этой связи в Беларуси остро стоит проблема нарастания дефицита оборотных средств, и как следствие, проблемы погашения дебиторской и кредиторской задолженности.

Одним из способов разрешения ситуации с систематическим нарастанием неплатежей по поставкам может стать использование факторинговых операций белорусскими организациями. Факторинговые операции позволяют поставщику минимизировать либо вообще снять с себя все коммерческие риски. Посредством этого, поставщику создаются условия для нормальной коммерческой деятельности, способствующие ускорению оборачиваемости средств и, следовательно, росту прибыли.

С целью изучения возможности использования факторинга нами проанализированы динамика дебиторской и кредиторской задолженности и коэффициенты финансового состояния ПРУП «Э/Б им. Котовского» (таблицы 1 и 2).

Таблица 1 – Динамика кредиторской и дебиторской задолженности в ПРУП «Э/Б им. Котовского» за 2012-2014 гг. (на конец года)

Показатели	2012 г.	2013 г.	Изменение 2013 г. / 2012 г., %	2014 г.	Изменение 2014 г. / 2013 г., %
Кредиторская, млн руб.	4 623	7 897	170,8	14 358	181,8
Дебиторская, млн руб.	130	527	в 4 раза	1 554	в 3 раза

На основании данных таблицы 1, можно отметить, что за период 2012-2014 гг. наблюдается значительный рост как дебиторской, так и кредиторской задолженности. Увеличение дебиторской задолженности говорит о том, что