

ным на сторону, усматривая в них не столько производственную целесообразность, сколько попытку «обналички». Другой сдерживающий фактор — концентрация производства в рамках объединений.

Также препятствием на пути развития субконтрактации является ценообразование. Импортировать комплектующие дешевле, чем заказывать в нашей республике, где предприятия, в особенности государственные, включают в цену многочисленные сторонние расходы.

Развитие субконтрактации также сдерживается высокими косвенными налогами. Они закладываются в стоимость промежуточных товаров, могут привести к двойному налогообложению и вызывают удорожание конечной продукции.

К мероприятиям, необходимым для развития субконтрактных отношений в Республике Беларусь, относятся:

- выполнение малыми предприятиями заказов для государственных нужд;
- создание специализированных центров субконтрактации;
- развитие системы правового консалтинга и юридической помощи;
- развитие типовых схем производственной кооперации и субконтрактации и др.

Таким образом, субконтрактация как один из видов производственной кооперации позволит развить механизмы партнерства между крупным и малым бизнесом с целью увеличения эффективности промышленного производства и обеспечения общего экономического роста.

*О.В. Куцик, Е.А. Василец
БГЭУ (Минск)*

ПРОБЛЕМЫ СООТНОШЕНИЯ ТЕМПОВ РОСТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

Можно выделить три основные модели соотношения темпов роста производительности труда и заработной платы.

Модель I — рост заработной платы опережает рост производительности труда. Проблема в данном случае состоит в ограничении возможности производственного накопления и сдерживании расширенного воспроизводства.

Модель II — рост производительности труда превышает рост заработной платы, что обеспечивает повышение темпов расширенного воспроизводства. Однако проблема состоит в определении оптимального соотношения темпов прироста данных показателей, так как может быть нарушена связь между затратами труда и его оплатой, что приведет к снижению его производительности.

Модель III — рост заработной платы пропорционален росту производительности труда. Такое соотношение допустимо в условиях переходной экономики Республики Беларусь: на макроуровне оно не порождает инфляции, а на микроуровне обеспечивает стимул к повышению производительности труда.

Недопустимым является опережение темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда (модель I), так как это приводит к перерасходу фонда заработной платы, что ограничивает возможности производственного накопления и сдерживает расширенное воспроизводство.

В этой ситуации опережения темпов роста производительности труда над темпами роста заработной платы можно достичь, пересмотрев систему нормирования на предприятии, увеличив нормы выработки. Однако при этом необходимо уделять повышенное внимание иным факторам роста производительности труда: социальным, организационным, техническим и др. Это позволит в определенной степени снизить зависимость выработки от заработной платы.

Нормальное значение коэффициента соотношения производительности труда и средней заработной платы лежит в пределах 0,4—0,8. Очевидно, чем ниже это значение, тем ниже степень мотивации труда персонала (модель II). Зависимость между темпами роста исследуемых показателей свидетельствует о том, что для работника главным мотивирующим фактором является уровень заработной платы (связь выявляется на основе корреляционного анализа). В связи с этим приближение фактического значения коэффициента соотношения к минимальному нормальному значению сопряжено с риском демотивации работника в будущем.

Для усиления зависимости заработной платы от уровня производительности труда целесообразно использовать следующие модели сдельно-прогрессивной системы оплаты труда.

1. Система контролируемой производительности, суть которой состоит в том, что зависимость заработной платы от производительности труда достигается путем периодического (один раз в квартал) понижения и повышения установленной тарифной ставки работнику в зависимости от среднего уровня выполнения норм за предыдущий учетный период.

2. Система нарастающих тарифных ставок. В ней используется сочетание трех частных случаев зависимости заработной платы от уровня производительности труда:

- регрессивная зависимость при выполнении задания до 90 % (коэффициент пропорциональности $K = 0,9$);
- прямая пропорциональная зависимость при выполнении задания от 90 до 100 % ($K = 1$);
- прогрессивная зависимость при выполнении задания свыше 100 % ($K = 1,1$).

Таким образом, для нормализации соотношения темпов роста производительности труда и средней заработной платы экономически целесообразно сделать следующее:

- при превышении темпов роста средней заработной платы над темпами роста производительности пересмотреть систему нормирования труда на предприятии;
- при обратной ситуации — использовать системы оплаты труда, учитывающие характер связи между исследуемыми показателями.

*А.Н. Логиш, И.В. Прудников
БарГУ (Барановичи)*

ВНУТРИХОЗЯЙСТВЕННЫЙ КОНТРОЛЬ В УПРАВЛЕНИИ АПК

Объявление 2011 года Годом предприимчивости в Республике Беларусь свидетельствует о создании благоприятных условий для развития деловой активности предприятий и требует от менеджеров нестандартных подходов к повышению ответственности за состояние дел на предприятии. Аграрные предприятия являются базовым народнохозяйственным ресурсным потенциалом поддержания продовольственной безопасности государства. Поэтому сегодня перед обществом возникает потребность в предъявлении повышенных требований к управлению экономикой данной отрасли и вопросы организации системы внутрихозяйственного контроля (далее — ВХК) в организациях АПК приобретают не только теоретическую, но и практическую значимость. От грамотно функционирующей системы ВХК зависит эффективность их деятельности.

Несмотря на то, что ВХК является неотъемлемой частью системы управления любой организации, практика формирования полноценного ВХК на предприятиях АПК еще не получила достаточного распространения и только начинает складываться. В настоящее время в Республике Беларусь не существует нормативно определенных требований к организации ВХК. Более того, создание и условия функционирования подразделения ВХК в качестве структурной единицы предприятия законодательно не регламентированы. Однако отсутствие специального структурного подразделения, занимающегося вопросами ВХК (службы внутреннего контроля (аудита) ни в коем случае не свидетельствует о полном отсутствии системы ВХК в данной отрасли. Его осуществляет, в основном, бухгалтерская служба и руководитель, а все другие подразделения сельхозпредприятия в этом не участвуют. Такой подход представляется неконструктивным, так как современная сельскохозяйственная организация представляет собой сложную много-