

1. Проведена оценка состояния предприятия;
2. Разработан алгоритм внедрения системы менеджмента;
3. Предложены мероприятия по внедрению системы менеджмента безопасности пищевых продуктов в соответствии с СТБ ИСО 22000 и рассчитана экономическая эффективность данного проекта.

Для проведения исследования выбрано ОАО «ГМЗ № 2» г. Минска – один из лидеров молочной отрасли Республики Беларусь.

В ходе проделанной работы выявлена целесообразность создания и внедрения системы менеджмента безопасности пищевых продуктов, определены необходимые материальные затраты равные 98,150 млн р. Также доказано, что внедрение системы менеджмента безопасности пищевой продукции оказывает значительное влияние на финансовое состояние предприятия. Так с использованием корреляционно-регрессионного метода определена степень влияния различных факторов, в том числе внедрения стандартизированной системы менеджмента на финансовое состояние ОАО «ГМЗ №2». На основании данных построена корреляционная матрица и определена теснота связи между различными показателями. В результате получены следующие выводы: рентабельность продукции на 95,31 % зависит от объема чистой прибыли, которая в свою очередь тесно взаимосвязана с объемом экспорта. А объем экспорта на 97,11 % определяется объемом произведенной сертифицированной продукции. В итоге объем произведенной сертифицированной продукции на 92 % определяет показатель рентабельности продукции.

Таким образом, очевидно, что внедрение на предприятии системы менеджмента безопасности пищевых продуктов по СТБ ИСО 22000 обеспечит управляемость и прозрачность на любом этапе жизненного цикла продукции, доступ на международные рынки, конкурентное преимущество, доверие потребителей, имидж предприятия.

©БГЭУ

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЕЕ ОРГАНИЗАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ (НА ПРИМЕРЕ ООО «АЛСТРОНГ»)

В.И. СЛОНИМСКАЯ, Н.А. САМАРА

This article is about an innovative system of payment, which includes a ranking system of higher education, pay for performance and program recognition. The possibility of application of the model in the enterprise

Ключевые слова: фонд заработной платы, рейтинг университетов, программа «признание», оплата по результату

Заработная плата играет важную роль в системе стратегического управления предприятием. Она является одним из главных мотивов эффективной трудовой работы каждого работника и всего коллектива в целом.

Разработанная система организации оплаты труда включает в себя ряд программ: систему ранжирования учебных заведений, чьи выпускники являются специалистами данной организации; оплату по результату; программу признания.

В соответствии с системой ранжирования учебных заведений уровень заработной платы зависит от рейтинга университета, который окончил специалист.

Ранжирование университетов применяется во многих странах, однако, в Республике Беларусь целесообразно использовать опыт Казахстана в данной области.

Критерии и показатели ранжирования подобраны таким образом, чтобы приоритетное развитие в вузах получали именно ключевые факторы, характеризующие университет мирового класса

Общий рейтинг вуза определяется в виде суммы рейтинговых баллов по всем показателям ранжирования. Учебное заведение, набравшее максимальную сумму баллов, занимает первое рейтинговое место. Последующие места распределяются по мере убывания суммы рейтинговых баллов. Таким образом, для каждого учебного заведения будет определен свой рейтинг, от которого будет зависеть размер доплаты каждому специалисту.

Система «оплата по результату» широко распространена в США и является очень эффективной, поскольку способствует росту мотивации персонала.

В начале года на предприятии устанавливаются определённые плановые задания, которые в конце периода сравниваются с фактическими показателями деятельности и работники получают вознаграждение за труд в виде премий, доплат, льгот и т.д. Также определяется ряд критериев формирования ежемесячного или ежеквартального премиального фонда подразделения организации, для которых устанавливаются пороговое и целевое значение, а также возможное перевыполнение плана. На основе

плановых показателей и критериев премирования составляется матрица премиальных выплат для каждого подразделения организации.

Последней составляющей разработанной системы оплаты труда является программа признания, основанная на применении нематериальных стимулов.

Внедрение инновационной системы оплаты труда в организации позволит:

- учитывать уровень образования, полученного сотрудником, при начислении заработной платы;
- обеспечить прозрачность в начислении премий сотрудникам;
- учитывать достижения каждого работника и отделов в процессе премирования;
- повысить заинтересованность работников в выполнении или перевыполнении планируемых показателей хозяйственной деятельности;
- повысить уровень производительности труда;
- увеличить заработную плату сотрудников.

Некоторые недостатки разработанной системы могут быть спровоцированы необоснованным выбором показателей-критериев для определения размеров премий, а также завышенными или заниженными их плановыми значениями.

©БрГТУ

ФИЗИКО-МАТЕМАТИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ МАСШТАБОВ ТЕНЕВОЙ ЭКОНОМИКИ

С.С. СУХАРЕВИЧ, О.В. СЕНОКОСОВА

In this article problems of determination of scales of a phenomenon of shadow economy are considered. Characteristics, preconditions of emergence and the reason of development of this phenomenon are analysed. Need of sharing of methods of the economic and physical and mathematical analysis in the course of interpretation is revealed and proved. On the basis of the conducted research by the author the theoretical model, allowing to do assumptions of the size of shadow sector both the concrete enterprise, and economy as a whole is developed

Ключевые слова: теневая экономика, аудит, преломление света

Теневая экономика является одной из наиболее многогранных и непредсказуемых сфер экономической деятельности. Теневой бизнес можно сравнить с вирусом: быстрый, опасный, непредсказуемый, гибкий, постоянно эволюционирующий. И для того, чтобы его побороть, нужно знать размах его действия.

Правительства стран разрабатывают стратегии по борьбе с теневой экономикой. Однако проводимые мероприятия часто не приводят к должному результату, так как на действия людей влияют не шаги правительства как таковые, а их ожидания. Следовательно, эффект от той или иной стратегии может значительно отличаться запланированного властями.

Для создания модели определения масштабов теневой экономики, основные факторы, из-за которых наблюдается данный феномен, автор предлагает сгруппировать следующим образом:

- экономические;
- социальные;
- правовые;
- психологические.

Для анализа масштабов теневой деятельности автор рекомендует физико-математическую модель, разработанную на основе закона преломления световых лучей: падающий и преломленный лучи, а также перпендикуляр к границе раздела двух сред, восстановленный в точке падения луча, лежат в одной плоскости. Отношение синуса угла падения α к синусу угла преломления β есть величина, постоянная для двух данных сред [1, с. 17]

$$\frac{\sin \alpha}{\sin \beta} = n, \quad (1)$$

где α – угол падения, β – угол преломления, n – коэффициент преломления.

Вычислив коэффициент преломления, и используя в качестве падающего луча значение того или иного фактора, через преломленный луч мы получим показатель теневого сектора.

Представленная модель может применяться на микроэкономическом уровне. В частности, благодаря данной модели собственник, не участвующий лично в процессе хозяйственной деятельности предприятия, имеет возможность сопоставить предоставляемые ему нанятыми управленцами данные с плановыми показателями по соответствующим направлениям. Это позволит свести к минимуму