

поставщиков, у которых может быть заказано сырье, отличающееся от того которое поставляет основной поставщик, или по ценовым или по качественным характеристикам. Таким образом, возможно создание сырьевой безопасности перерабатывающего предприятия от воздействия внешних факторов, путем перекрытия потребности предприятия разными поставщиками. В сельскохозяйственной отрасли зачастую используется такая система закупок основного сырья перерабатывающими предприятиями для создания экономически эффективного и безопасного производства.

Имеется два основных критерия выбора поставщика: 1) стоимость приобретения продукции или услуг; 2) качество обслуживания. Стоимость приобретения включает в себя цену продукции или услуг не имеющую денежного выражения прочую стоимость, к которой можно отнести, например, изменение имиджа организации, социальную значимость сферы деятельности фирмы, перспектив роста и развития производства и т.п.

Качество обслуживания включает в себя качество продукции или услуги и надежность обслуживания. Под надежностью обслуживания понимается гарантированность обслуживания потребителя нужными ему ресурсами в течение заданного промежутка времени и вне зависимости от недопоставок, которые могут возникнуть, нарушений сроков доставки и т. п. Надежность оценивается через вероятность отсутствия отказа в удовлетворении заявки потребителя. В отдельных случаях качество обслуживания, а также отдельные условия поставки не отражаются на цене приобретения.

Кроме основных критериев выбора поставщика существуют и прочие критерии, количество которых может быть достаточно велико, например, более 60. К ним относятся:

- удаленность поставщика от потребителя;
- сроки выполнения текущих и экстренных заказов;
- наличие у поставщика резервных мощностей
- организация управления качеством продукции у поставщика;
- психологический климат в трудовом коллективе поставщика;
- риск забастовок у поставщика;
- способность поставщика обеспечить поставку запасных частей в течение всего срока службы поставленного оборудования;

УДК 349. 232

ИНДИВИДУАЛИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

О.А. Герасимович

Научный руководитель – Е.И. Дубровская

**Могилевский государственный университет продовольствия
г. Могилев, Республика Беларусь**

Заработная плата является неотъемлемым элементом социально-экономической политики государства и основной частью дохода работающих граждан.

Система оплаты труда в Республике Беларусь основана на применении Единой тарифной сетки, которая является обязательной для организаций всех форм собственности.

В современных условиях некоторые организации ищут новые модели оплаты труда. С развитием малого бизнеса увеличивается спрос на высококвалифицированную рабочую силу, в связи с этим возникает потребность в индивидуальном подходе к формированию заработной платы каждого работника.

Штат работников малых организаций, как правило, насчитывает небольшое количество человек. В связи с этим в должностные обязанности каждого работника входят обязанности нескольких единиц. Поэтому система оплаты труда таких категорий работников должна учитывать уровень квалификации, личные и деловые качества.

В целях снижения затрат на разработку и внедрение альтернативного варианта оплаты труда, снижения трудоемкости расчетов возможно использование экономико-математических

методов и моделей для установления заработной платы каждому работнику в зависимости от различных факторов.

Факторными показателями в модели могут выступать:

- уровень образования;
- уровень квалификации;
- стаж работы общий;
- стаж работы по каждой специальности;
- деловые качества;
- дисциплинированность и т.д.

Факторные показатели, не имеющие количественного выражения, можно выразить через специально разработанную систему тестирования.

Этот метод способствует объективности оценки работы отдельного сотрудника с учетом квалификации, трудовых достижений, личных и деловых качеств. При этом в зависимости от проявленных качеств, достижений в ходе работы в организации возможен пересмотр, как в сторону уменьшения, так и увеличения заработной платы, расчет которой основан на математической модели. Разработка и внедрение экономико-математической модели не требует специальных экономических познаний, тем самым не увеличивает штат наемных работников. Преимущества данного способа расчета индивидуальной заработной платы заключаются в простоте расчетов с использованием табличного процессора MS Excel, экономия времени и средств, материальная заинтересованность работников в результатах своего труда, что оказывает положительное влияние на финансово-хозяйственную деятельность организации.

Таким образом, политика в области оплаты труда является составной частью управления организацией, и от нее в значительной мере зависит эффективность ее работы, так как заработная плата является одним из важнейших стимулов в рациональном использовании рабочей силы.

УДК 335.1

ТРУДОВЫЕ РЕСУРСЫ И ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

Ю.М. Зеновчик

Научный руководитель – В.Г. Локтев, д.э.н., доцент
Белорусский государственный экономический университет
г. Минск, Республика Беларусь

В условиях устойчивого развития экономики Республики Беларусь важным фактором является формирование рынка труда. Проведенные исследования показали, что в последние годы в Республике Беларусь наблюдается тенденция увеличения численности трудовых ресурсов (таблица 1).

Таблица 1 – Распределение численности занятого населения по отраслям экономики и формам собственности в Республике Беларусь

Наименование	2000г.	2003г.	2005г.	2006г.	2006г. к 2000г., +,-
1. Всего занято в экономике, тыс. чел., из них:	4441,0	4339,3	4349,8	4401,9	-39,1
промышленность	1226,7	1158,5	1163	1175,3	-51,4
сельское хозяйство	625,1	488,5	457,3	448,9	-176,2
строительство	312,3	321,4	338,6	347,7	35,4
транспорт	255,8	265,4	263,2	330,1	74,3
торговля и общественное питание, материально-техническое снабжение и сбыт, заготовки	523,3	589	593,3	607,5	75,2