пунктирной линии) необходимо покрывать за счет дополнительных инвестиций.

Таким образом, сложившаяся на предприятии ситуация вызывает потребность в дополнительном привлечении значительного объема инвестиций и отрицательно сказывается на инвестиционной стратегии предприятия. При отсутствии дополнительных источников инвестирования ресурсоограниченная система хозяйствования приходит к критической ситуации и нарушает финансовую безопасность предприятия. Эту ситуацию можно продемонстрировать на примере «треугольника ограничений» (рис.5).

Сбои поставок сырья (на рис.5 уменьшение размера основания треугольника, т.е. ресурсов, показано стрелками) и отсутствие источников инвестирования (на рис.5 величина катета 3, т.е. инвестиции, неизменна) приводят к увеличению ограничения по спросу.

Анализ преодоления указанных ограничений, на наш взгляд, должен дать информацию для группировки предприятий региона по их уровню производственной и финансовой устойчивости, и на этой базе позволит сформировать приоритетные направления развития региональных рыночных отношений.

Предприятия-лидеры будут характеризоваться наиболее мягким ограничением по ресурсам и одновременно устойчивым сбытом своей продукции. Они заинтересованы в упрочнении своего положения на рынке инвестиционных товаров и будут стремиться к укреплению партнерских отношений с другими хозяйствующими субъектами. В рамках этих связей будет развиваться инфраструктура и сфера производственных услуг – все это вместе взятое и будет формировать приоритетные направления в развитии рыночной экономики региона.

Научный руководитель профессор, д.т.н. *В.П.Скобелина*

УДК 331.225:622.333.5

А.А.ТЕСОВЕЦ
Экономический факультет, студент группы ЭГ-98,
ассистент профессора

СУЩНОСТЬ ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

При осуществлении производственной деятельности на предприятии используются различные ресурсы, которые можно разделить на три основные группы – природные, материальные (капитал) и человеческие (живой труд). Управление трудовыми ресурсами требует подходов и методов, отличных от методов управления другими видами ресурсов. Люди участвуют в производственном процессе с определенными целями. Они ожидают от предприятия возможности реализовать свои цели, свой личный интерес, получить вознаграждение, наличие и размер которого определяет уровень их жизни. Удовлетворить такие требования можно только при разработке более совершенных форм и систем оплаты работников на предприятии. В условиях рыночной экономики меняется подход к распределению по труду. За основу равной оплаты за равную работу должны приниматься не затраты времени и уровень квалификации, а результат труда – признание рынком продукта труда в качестве товара. Средства от реализации товаров становятся высшим критерием для оценки количества и качества труда производителей и главным источником их доходов. Это обуславливает необходимость ухода от еще существующего, но уже малоэффективного принципа первоочередности оплаты труда к более целесообразному в условиях рыночных отношений принципу первоочередности цены продукции. Оплата за труд при данном варианте зависит от цены продукции на рынке. Для самого предприятия фак-

тически пропадает необходимость планировать и контролировать нормы трудовых затрат. Еще до начала процесса можно прогнозировать размер оплаты за труд. Система стимулирования должна иметь четкую связь размера вознаграждения отдельного работника с результатами деятельности всей организации.

While realizing the production activity at an enterprise different recourses are used, which can be divided into three main groups - natural ones, material ones (the capital) and human ones (direct labour).

Manpower management demands approaches and methods that differ from methods of management of other kinds of recourses. People take part in the process of production pursuing their own ends. They expect from the enterprise an opportunity to realize their own objectives, their personal aims, to get a reward, which presence and rate determine their standard of living.

It's possible to meet these claims only by working out more complete forms and systems of payment at an enterprise.

In conditions of market economy the approach to distribution according to one's labour is changing. For the basis of equal payment for equal work not only time expenditures and skills level should be taken but primarily the results of labour - recognition of the product of labour by the market as an article of trade.

Cash from selling those articles serve as the supreme criterion for estimation of quality and quantity of producer's labour and the main source of their income.

It stipulates for necessity of conversion of still existing, but already ineffective principle of the first priority of remuneration of labour into more expedient under conditions of market relations principle of the first priority of the price of the goods. Remuneration of labour in the given variant depends on the price for the production at the market. For the enterprise the necessity of planning and controlling the norms of labour expenditures practically disappears.

It is possible to forecast the rate of remuneration of labour even before the process begins.

The system of stimulation should have definite connection between amount of remuneration of labour of a single worker with the results of activities of the whole organization.

При осуществлении производственной деятельности на предприятии используются различные ресурсы, которые можно разделить на три основные группы – природные, материальные (капитал) и человеческие (живой труд), – характеризующие экономический потенциал данного предприятия. При этом исходят из принципа, что любой ресурс, вовлекаемый в производство, должен быть оплачен.

Приобретая ресурсы для достижения поставленных целей, предприятие использует их. Чтобы этот процесс использования был эффективным, руководство должно обеспечить их оптимальное соотношение с точки зрения количества, способа, места, времени их взаимодействия, т.е. осуществлять качественное управление вовлеченными в производство ресурсами.

Сочетание этих ресурсов определяется стоящими перед предприятием целями. Какому фактору отдать предпочтение, решают руководители, учитывая особенности предприятия, влияние внутренних и внешних факторов, характер экономических отношений и т.д.

Управление трудовыми ресурсами требует иных подходов и иных методов, отличных от методов управления другими видами ресурсов, так как трудовые ресурсы имеют свои особенности. Люди участвуют в производственном процессе с определенными целями. Они ожидают от предприятия возможности реализовать свои цели, свой личный интерес, получить вознаграждение, наличие и размер которого определяет уровень их жизни. Если рассматривать вознаграждение как систему сохранения заинтересованности рабочей силы в труде, то размер этого вознаграждения характеризует размер компенсации, которую работник получит за свой труд. По экономической сути эта компенсация определяет цену живого труда и является оплатой за трудовой ресурс. Кроме того, она стимулирует эффективность достижения цели производства (прибыли, рентабельности), соединяя, таким образом, интересы работников и предприятия. Несовпадение интересов может снизить эффективность производства и явиться основой возникновения конфликтов, ухудшения качества продукции и т.д.

Люди наделены интеллектом и способностями к постоянному совершенствованию и развитию. К факторам-мотиваторам реализации этих способностей можно отнести ответственность и возможность принимать решения, чувство удовлетворения от достигнутого, карьеру, т.е. продвижение по служебной лестнице, и т.д.

Перечисленные выше факторы должны учитываться при приобретении и оплате трудовых ресурсов. Поскольку ценой трудовых ресурсов, задействованных в процессе производства, является оплата труда, то она должна соответствовать определенным требованиям. С одной стороны, она должна компенсировать расход физических и интеллектуальных сил работника, с другой – работник не должен чувствовать себя ущербным, сравнивая оплату своего труда с оплатой аналогичного труда на родственном предприятии. Удовлетворить такие требования можно только при разработке более совершенных форм и систем оплаты труда работников на предприятии, системы стимулирования труда как рабочих, так и управленцев.

Связь оплаты труда с результатами деятельности предприятий проиллюстрирована в таблице (В.Р.Окороков, А.А.Ветров, Ю.А.Соколов «Введение в теорию контроллинга» / Санкт-Петерб. гос. технический ун-т. 2000). Данные таблицы показывают, что часовой фонд оплаты труда в РФ составляет 0,30 долларов, что составляет всего 2 % от уровня США. В то же время часовая выработка составляет 20 % от уровня США. Для сравнения: в Мексике при часовой выработке в 21 % от уровня США часовой фонд заработной платы составляет 16 %. Полученные данные свидетельствуют о том, что система оплаты труда в РФ несовершенна, это является сдерживающим фактором при переходе к рыночным отношениям.

Рыночная экономика рассматривает труд как товар и предполагает наличие рынка рабочей силы с перемещением трудовых ресурсов туда, где на них имеется спрос, и оттоком из тех мест, где ощущается избыточное предложение.

Рыночная экономика уменьшает государственную гарантию права на труд, но нельзя считать, что рынок не признает результат процесса труда. Как коллектив, так и отдельный работник имеют возможность получать для личного потребления часть общественного продукта, которую они создали своим трудом и реализовали на рынке, т.е. на созданный продукт нашелся покупатель и продукт признан общественно необходимым. Подобная ситуация ставит производителя в зависимость от покупателя и увеличивает ответственность производителя за результат труда (за созданный продукт), уровень его качества и цену. Следовательно, признание потребителем продукции и состояние рыночной конъюнктуры – два очень

Часовая выработка, полный часовой фонд оплаты труда производственных рабочих, оплата труда на единицу продукции

Страна	Часовой фонд оплаты труда		Часовая выработка		Удельная оплата труда, % к США
	Американский доллар	% от уровня США	Американский доллар	% от уровня США	
США	15,75	100	31,25	100	100
Канада	16,50	105	28,15	90	115
Норвегия	26,00	165	22,25	71	235
Япония	15,75	100	27,50	88	115
Франция	17,25	110	20,25	65	170
Германия	24,50	155	23,15	74	210
Малайзия	1,35	9	4,50	14	65
Филиппины	1,00	6	3,75	12	50
Мексика	2,50	16	6,50	21	75
Таиланд	1,50	10	5,00	16	65
Россия	0,30	2	6,00	20	10

важных рыночных фактора, которые должны определять уровень доходов коллектива и отдельного работника, а значит, и уровень оплаты труда.

В условиях рыночной экономики меняется подход и к распределению по труду. За основу равной оплаты за равную работу должны приниматься не затраты – количество часов рабочего времени и уровень квалификации, а результат труда – признание рынком продукта труда в качестве товара. Средства от реализации товаров становятся высшим критерием для оценки количества и качества труда производителей и главным источником их доходов. Это обуславливает необходимость ухода от еще существующего, но уже малоэффективного принципа первоочередности оплаты труда (рис.1), или принципа трудовой ориентации, к более целесообразному в условиях рыночных отношений принципу рыночной ориентации, или принципу первоочередности цены продукции.

В первом случае к соответствующему увеличению цены продаваемой продукции ведут повышение трудоемкости процессов и рост расценок за труд. Оплата за труд при рыночной ориентации зависит от цены продукции на рынке. Для самого предприятия фактически пропадает необходимость планировать и контролировать нормы трудовых затрат. Еще до начала процесса можно прогнозировать размер оплаты за труд.

Большинство существующих в настоящий период форм оплаты труда на предприятиях различных форм собственности соответствуют принципу трудовой ориентации (рис.1). Для рыночной ориентации (рис.2) характерна контрактная система оплаты

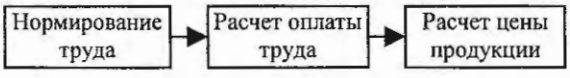


Рис.1. Принцип первоочередности оплаты труда



Рис.2. Принцип первоочередности цены продукции

труда, которая предполагает установление твердых окладов работника, а заработная плата может меняться ежемесячно в зависимости от объема реализации готовой продукции.

Контракт – это своего рода коммерческий договор между работодателем и работником по поводу условий купли-продажи и использования рабочей силы последнего. Он заключается с работниками на конкретный срок или на время выполнения определенной работы. Контракт позволяет индивидуализировать условия трудовой деятельности с учетом специфики выполняемой работы, уровня квалификации и особенностей личных деловых качеств работника. В нем дается четкая поэлементная характеристика всех обязанностей последнего, конкретизируется необходимый результат его деятельности. Оплата труда по контракту устанавливается как соглашение сторон с учетом конъюнктуры на рынке труда, качеств работника.

При любой системе компенсации периодически необходимо проводить разграничение между сотрудниками, работающими посредственно, удовлетворительно и хорошо. При этом необходимо учитывать, какой результат приносит каждый работник организации, что предполагает выработку критерия оценки труда и системы стимулирования как рабочих, так и управленцев в условиях рыночной ориентации, т.е. учитывая цену на их труд и рыночную цену на изготовленную ими продукцию. Строго говоря, экономическая организация заинтересована в работнике до тех пор, пока его работа оценена покупателем и востребована рынком и его труд приносит прибыль. В противном случае организация вынуждена субсидировать работника, что противоречит ее основной цели – увеличению собственного капитала.

Уровень присвоенного вознаграждения по контракту – величина условно-постоянная. Изменение его связано, во-первых, с иерархическим перемещением работника (продвижение или понижение), во-вторых, с экономическими, социальными и политическими процессами, такими, например, как инфляция, при которой необхо-

димо сохранить покупательную способность сотрудников. Причем важно установить, какую часть в добавленной стоимости составляет заработная плата. Эта доля должна быть зафиксирована. Тогда заработная плата будет увеличиваться или уменьшаться в прямой зависимости от величины добавленной стоимости.

Таким образом, система стимулирования должна иметь четкую связь размера вознаграждения отдельного работника с результатами деятельности всей организации.

Научный руководитель доцент, к.э.н. *А.М.Вдовиченко*

УДК 622.342.1.003.13+622.343/349.004.14

А.В.ФУКС
Экономический факультет, студент группы ЭГУ-97,
ассистент профессора

ПОВЫШЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЗОЛОТОДОБЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ НА ОСНОВЕ ПРИМЕНЕНИЯ НОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И КОМПЛЕКСНОГО ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РУД

Рассмотрены общие закономерности золотодобычи в России. Приведены предварительные экономические расчеты эффективности применения новых технологий извлечения золота из упорных золотосульфидных руд Олимпиадинского месторождения, основанных на биогидрометаллургических методах производства. Данный способ позволит ежегодно получать из неокисленных первичных руд 7,5 т золота, что с учетом удержания налогов даст возможность увеличить прибыль предприятия на 20,5 млн долларов США. Рассмотрены варианты наиболее полного использования комплексных золото-мышьяково-сурьмяных руд, что может обеспечить дополнительный экономический эффект за счет комплексного использования сырья: получения товарной сурьмы и серной кислоты.

General rules of gold-mining in Russia are considered. The preliminary economic efficiency analysis of new technologies of extraction of gold from rebellious sulfide-gold ores of Olimpiadinsky deposit based on modern biohydrometallurgical methods of production are given. This process offers the annual production of 7,5 tons of gold from non-oxidized primary ores, that will enable to increase the profit of the enterprise in view of deduction of the taxes at the rate of US $ 20 500 000. The variants of the most complete use of complex Au-As-Sb ores are considered, the latter ensuring additional economic benefit at the expense of use of raw materials, viz. the production of marketable antimony and sulfuric acid.

По оценкам специалистов, общий объем добытого из недр Земли золота в исторически обозримый период превышает 135 тыс.т. Мировые запасы золота по категориям $A + B + C_1 + C_2$ на 1992 г. составили 75642 т. Россия по разведанным запасам золота занимает третье место в мире после ЮАР и США, причем по масштабам запасы США и России сопоставимы.

Особенность золоторудной сырьевой базы России состоит в добыче основной массы золота (до 65 %) из россыпных месторождений и размещении подавляющей части месторождений в районах Восточной Сибири, Дальнего Востока и Крайнего Севера. В последнее десятилетие прирост активных запасов и добыча золота из коренных руд значительно увеличена, что связано, прежде всего, с вводом в эксплуатацию Кубакинского, Олимпиадинского и ряда других месторождений [2].

В Российской Федерации основное число крупных промышленных золоторудных объектов (65 %) имеет среднее содержание золота в рудах от 2 до 8 г/т. Месторождения с более богатыми рудами облада-