

**УДК 349**

**Руденюк Е.Г., Громыко О.П.**

Могилевский государственный университет продовольствия, г.Могилев, Республика Беларусь

**ПРЕМИРОВАНИЕ РАБОТНИКОВ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ В СИСТЕМЕ  
ВНУТРЕННИХ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ОТНОШЕНИЙ**

**Rudenok E.G., Gromyko O.P.**

**AWARDING OF EMPLOYEES OF DIVISIONS IN THE SYSTEM OF THE  
INTERNAL PRODUCTION ECONOMIC RELATIONS**

Цели структурных подразделений предприятий пищевой промышленности состоят в том, чтобы:

- подразделения основного производства должны осуществлять изготовление конечного продукта в заданных объемах, а вспомогательные – оказывать услуги производственного характера основным подразделениям;

- основные и вспомогательные подразделения должны стремиться к достижению этой цели с привлечением рациональных объемов материальных и трудовых ресурсов;

- материально-вещественные результаты производства должны быть получены с минимальными издержками.

С учетом перечисленных требований и целей структурных подразделений можно выделить три группы показателей:

1) показатели материальных и трудовых ресурсов, используемых для обеспечения результатов производства;

2) показатели объема производства и результатов труда;

3) показатели производственных издержек подразделения.

При обосновании конкретной системы показателей в подразделениях основного и вспомогательного производства необходимо выделить ряд экономических объектов внутрипроизводственного управления, являющихся составными подсистемами хозяйственного механизма предприятия. К таковым необходимо отнести подсистемы средств труда, предметов труда, трудовых ресурсов и производства. В данном случае необходимо намеренно уйти от подсистемы управления, предполагающей собственные методы оценки управленческого труда.

Каждая из вышеперечисленных подсистем в своем развитии стремится достичь определенных целей. Следовательно, можно определить эти цели и сформировать систему показателей стимулирования (таблица). Необходимо предположить, что цели основного и вспомогательного производства в целом сходны в отношении производства конечного продукта. Отличие заключается только в том, что результатом деятельности вспомогательных подразделений является не выпуск и распределение конечного продукта, а оказание услуг производственного характера для непрерывного функционирования основных подразделений. При этом данные цели должны достигаться с учетом необходимости обеспечения экономии в производстве.

С учетом существующих методологических отличий и сходств, объединяющих цели основных и вспомогательных подразделений, необходимо основываться на том, что при формировании оценочных показателей стимулирования не должно быть принципиальных содержательных различий между целями основных и вспомогательных подразделений. Также должна сохраняться и качественная однородность показателей, притом, что в разных подразделениях их форма может меняться.

Таблица – Взаимосвязь целей и показателей деятельности подразделений основного производства

Экономические объекты	Экономические цели функционирования подразделений	Оценочные показатели стимулирования
Подсистема средств труда	Рациональная величина	Стоимость активной части основных средств
	Уменьшение фондоемкости	Основные средства на единицу объема продукции
	Экономия затрат на текущий ремонт	Затраты на текущий ремонт основных средств
Подсистема предметов труда	Рационализация количества	Стоимость находящихся в подразделении материальных ценностей
Подсистема трудовых ресурсов	Рационализация общей численности работников	Численность персонала
	Повышение производительности труда	Производительность труда
	Экономия затрат, связанных с использованием трудовых ресурсов	Зарботная плата
Подсистема производства	Выработка и реализация необходимых объемов продукции	Объем производства
	Достижение необходимых качественных характеристик работы подразделения	Качество труда
	Экономия материальных, энергетических и прочих ресурсов	Затраты на производства по соответствующим статьям

К примеру, такой показатель основного производства как объем реализованной товарной продукции в ремонтных цехах организации соотносится с показателем выполнения плана работ по ремонту, а в отделах и службах аппарата управления – с показателем выполнения плановых мероприятий соответствующих отделов и служб. При этом надо отметить, что, несмотря на внешние различия показателей основного и вспомогательного производства, сущность их целей практически не меняется. Следовательно, необходимости в выработке для подразделений основного и вспомогательного производства самостоятельных систем оценочных показателей или же ввод неких «условных» показателей просто-напросто не существует. Возможно, будут некоторые различия в составе затрат на производство разных подразделений, но тем не менее это обстоятельство не меняет качественной однородности систем показателей. Более того, внутрипроизводственная система стимулирования в условиях рыночных отношений, как минимум, приобретает новую актуальность в качестве метода эффективного управления.