

ПРИМЕНЕНИЕ ГИБКОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ

Денисюк Д. Д.

*Брестский государственный технический университет, г. Брест, Республика Беларусь
Научный руководитель: Голец О. В, м. э. н., старший преподаватель*

Действующая система мотивации труда вносит весомый вклад в повышение эффективности деятельности персонала и организации в целом. Центральным звеном мотивации выступает система оплаты труда, основной задачей которой является усиление взаимосвязи индивидуального результата труда работника и уровня оплаты. В связи с этим возрастает актуальность оценки того, насколько полно действующая на предприятии система оплаты труда позволяет учесть личный вклад каждого работника в конечные результаты деятельности организации и увязать полученные результаты с уровнем заработной платы каждого работника. Как свидетельствует современная практика управления персоналом, наиболее полно решить эту задачу позволяют гибкие системы оплаты труда. Учитывая позитивный зарубежный опыт и особенности отечественных субъектов хозяйствования, переход к гибким формам оплаты труда становится актуальным [1].

Премирование – это метод симулирования работников в решениях управленческих задач. Суть премирования заключается в том, что работнику, помимо установленной заработной платы, начисляются денежные средства, называемые премией за дополнительные результаты труда [3].

Отметим факт того, что премии относятся к дополнительным выплатам стимулирующего характера и из этого следует, что наниматель сам устанавливает размеры премирования, список премируемых работников, основания для снижения либо лишения премий и закрепляет в локальных правовых актах, таких как положение о премировании, коллективном договоре.

Гибкие системы оплаты труда предполагают оценку деятельности работника организации и устанавливает различные критерии. К таким критериям относятся сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход и т. д. Такие системы оплаты труда имеют большой опыт применения на практике в зарубежных странах. Самые популярные из них – собственная тарифная ставка, грейдинг, система «плавающих окладов», система на основе применения «вилкок» соотношений в оплате труда и другие.

В настоящее время оплата труда работников белорусских предприятий обычно строится на основе единой тарифной сетки работников Республики Беларусь. Заработная плата состоит из условно-постоянной (тарифной) и надтарифной частей. Применение надтарифной части заработной платы (поощрительная система, включающая в себя надбавки и доплаты компенсирующего и стимулирующего характера, а также премии) усиливает взаимосвязь заработной платы с результатами труда [2].

Для предприятий Республики Беларусь переход к гибким системам оплаты труда является актуальной темой. Важными шагами в этом направлении стало придание Единой тарифной сетке рекомендательного характера, а также разработка рекомендаций Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь по внедрению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях (постановление Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь, утвержденное 21.10. 2011 г. № 104 и вступившее в силу с 01.11. 2011 г.), в которых выделены четыре гибкие системы оплаты труда: собственная тарифная сетка; комиссионная система; система «плавающих» окладов; система грейдов. Как показал анализ, данный перечень разновидностей гибких систем оплаты труда является неполным.

При переходе отечественных предприятий к гибким системам оплаты труда можно предложить использовать различные гибкие системы оплаты труда, не ограничиваясь представленными в рекомендациях Министерства труда и социальной защиты.

В таблице 1 приведены достоинства и недостатки гибких систем оплаты труда.

Таблица 1 – Основные виды гибкой системы оплаты труда

Вид гибкой системы оценки труда	Определение	Преимущества	Недостатки	Расчеты в руб.
1	2	3	4	5
Тарифная система оплаты труда	Это сумма размера заработной платы, установленная законодательством. Составляющим являются: единая тарифная сетка, <u>тарифная ставка первого разряда</u> , тарифно-квалификационные справочники	Простая в организации, упрощение бухгалтерского учета, минимизация затрат, правовая база, высокая эффективность в крупных организациях	Низкая гибкость, слабая мотивация сотрудников, высокие риски при наступлении кризиса на предприятии	Тарифная ставка 1-го разряда: 210 руб. Соответствующий коэффициент: 1,21 Оклад = 210 * 1.21 = 254, 10 руб.
Грейдинг	Группировка должностей по определённым основаниям (определение «веса», классификация) с целью построения системы мотивации.	Работник знает занимаемое место в компании, начисление справедливой заработной платы, возможность оценки перспектив работы на предприятии, карьерный рост, постоянное развитие персонала	Уровень заработной платы может не соответствовать рыночной ситуации, сложность подсчетов и мониторинга зарплат, может быть сложной для понимания, внутренние конфликты между работниками, сложность выплат заработной платы после перерасчета	Навыки (максимум 50) = 40 Образование (максимум 25) = 10 Опыт работы (максимум 25) = 20 Итого можно набрать = 100 (з/п 1600 руб.) 90 - 100 баллов (1500 руб.) 70 – 80 баллов (1400 руб.) и т. д.
Система «плавающих окладов»	Схема оплаты труда, при которой зарплата сотрудника ежемесячно пересматривается и устанавливается в зависимости от показателей его деятельности	Учет индивидуального вклада кадров, повышение мотивации и вовлеченности, понятные стимулы и показатели начисления; привязка ФОТ к финансовым результатам	Неурегулированный законодательством порядок премирования, риск субъективной оценки работников, увеличение документооборота, вероятность снижения показателей, влияющих на зарплату	Оклад в июне: 240 руб.; оклад в июле 280 руб.; оклад 290 руб. Коэффициент повышения: $280/240 = 1,17$ Оклад в итоге: $290 * 1,17 = 339,3$

Примечание – Источник: собственная разработка

Таким образом, внедрение гибкой системы оплаты труда позволит выбирать подходящую систему оплаты труда на основе анализа особенностей предприятия, готовить предприятие к внедрению системы и обеспечивать ее эффективное применение. Также важно информировать всех работников предприятия о переходе на новую систему оплаты труда, ее

особенностях и преимуществах. Это позволит снизить сопротивление переменам со стороны персонала и обеспечить эффективную мотивацию персонала к высокопроизводительному труду.

Список использованных источников:

1. Ванкевич, Е. В. Гибкие системы оплаты труда: от теории к практике // Е. В. Ванкевич, В.О. Войтеховская [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://edoc.bseu.by:8080/bitstream/edoc/>. – Дата доступа: 22.09.2022.
2. Оплата труда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://protrud.by/articles/oplata-truda/>. – Дата доступа: 22.09.2022.
3. Премирование работников организаций [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://zp.by/number/2020/1/Premirovanie_rabotnikov_organizatsij. – Дата доступа: 01.2022.

УДК 658

ПЛАТЕЖНЫЙ БАЛАНС РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: ОСОБЕННОСТИ И МЕТОДЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ

Добровольская А. Д.

*Белорусский государственный экономический университет, г. Минск,
Республика Беларусь*

Научный руководитель: Миленин М. В., ассистент кафедры финансов

Мы живем в эпоху глобализации, когда интеграционные связи между отдельными людьми, организациями и государствами усиливаются. Взаимодействие стран друг с другом увеличивается. Иностранные государства влияют на национальную экономику в большей или меньшей степени. Развитие внешнеэкономических связей усиливает целостность мирового хозяйства. Развивается торговля, создаются международные производства, формируется единый мировой рынок валют, кредитов. Не только экономические отношения определяют движение ресурсов. Важную роль играют политические, социальные, культурные связи между странами, которые также влекут за собой движение товарных и денежных потоков. Все отношения одной страны с иностранными государствами представляются в платежном балансе.

Платежный баланс – важнейшая характеристика валютно-финансового положения страны.

Национальный банк Республики Беларусь дает следующее определение. Платежный баланс – это статистический документ, в котором систематизировано отражаются все внешнеэкономические операции одной страны с другими странами за определенный промежуток времени [1].

Он является главным инструментом, необходимым для проведения анализа внешнеэкономической деятельности, оценки валютно-финансового состояния страны. Платежный баланс используется для вычисления относительных показателей, характеризующих степень обремененности государства внешним долгом. На основании платежного баланса оценивают состояние того или иного аспекта внешнеэкономических отношений и разрабатывают внешнеэкономическую политику государства.

Особенностями платежного баланса Республики Беларусь являются:

1. Отрицательное сальдо торговли товарами.
2. Рост положительного сальдо услуг, которое помогает сгладить большое отрицательное сальдо товаров.
3. Рост отрицательного сальдо первичных доходов.
4. Незначительное, но положительное сальдо счета операций с капиталом.
5. Сильно колеблющееся сальдо финансового счета.