

УДК 331.214(476)

Коростик В.И.

Полоцкий государственный университет, г. Новополоцк

Научный руководитель: доцент Апенченко С.А.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПЛАТЫ ТРУДА В КОНТЕКСТЕ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Переход к инновационному пути развития Республики Беларусь обусловлен, кроме всех прочих условий, соответствующим развитием человеческого потенциала. В этой связи вопросы мотивации работников через оплату труда являются крайне актуальными и практически значимыми. В государственной инновационной политике признание важности этого фактора выражается в разработке соответствующих механизмов и инструментов, применение которых будет способствовать сохранению и приумножению квалифицированных кадров организации. В контексте развития инновационной экономики мотивация труда выступает ключевым инструментом управления персоналом.

Принятые Президентом и Правительством Республики Беларусь за последние годы меры по либерализации оплаты труда направлены на усиление зависимости оплаты труда от его результатов, повышение эффективности системы оплаты труда и мотивационной функции заработной платы и, в целом, на стимулирование в неограниченных размерах высокопроизводительного и эффективного труда, что, несомненно, способствует развитию инновационной экономики. Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21.10.2011 № 104 принято Постановление «Об утверждении Рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях». Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях (далее – Рекомендации № 104) разработаны в целях оказания методической помощи их руководителям в разработке систем оплаты труда работников, увязанных с эффективностью их деятельности и максимально учитывающих вклад каждого работника.

При разработке систем оплаты труда работников нанимателям следует руководствоваться пунктом 2 Указа Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда», в соответствии с которым при введении новых условий оплаты труда работников, в том числе без применения Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь, наниматели обязаны обеспечить:

недопущение снижения размеров заработной платы работников на момент их введения;

установление гибких условий оплаты труда, направленных на усиление материальной заинтересованности работников в повышении производительности труда и максимально учитывающих сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность, качество и условия труда, а также вклад каждого работника в общие результаты деятельности, его предприимчивость, творческий подход;

соблюдение для работников гарантий в области оплаты труда, предусмотренных законодательством о труде [1, 2].

В Рекомендациях № 104 рассматриваются 4 вида гибких систем оплаты труда. Ниже автор рассматривает эти виды в контексте коммерческой организации ОДО «Гермес-сервис» (вид деятельности – строительство).

Первой вашему вниманию предоставляется система оплаты труда на основе тарифной сетки. Суть этой системы в том, что организация в своих локальных нормативно-правовых актах (далее ЛНПА) разрабатывает тарифную сетку (ТС), параметры которой устанавливаются в организации самостоятельно, где указаны коэффициенты разрядов по профессиям и должностям. Оклад рассчитывается путем умножения тарифной ставки первого разряда на соответствующий коэффициент (оклад не должен быть меньше минимальной заработной платы).

Применяется этот вид гибкой системы оплаты труда в виде повременной и повременно-премиальной оплаты труда для работников, результат труда которых трудно однозначно измерить.

Далее рассмотрим систему оплаты труда на комиссионной основе. Отличие этой системы состоит в том, что заработная плата работнику ставится в прямую зависимость от показателей, характеризующих эффективность работы организации в целом или отдельного подразделения (роста объемов реализованной продукции, товаров (работ, услуг), в том числе на экспорт, снижения запасов готовой продукции и поступления валютной выручки и других показателей и т.д.). Зарплата может начисляться как персонально, так и коллективно, в зависимости от показателей, установленных в ЛНПА, коллективном договоре. Наниматель самостоятельно оценивает степень влияния работника на обеспечение реализации продукции, товаров (работ, услуг), снижение запасов готовой продукции.

Ежемесячные вознаграждения может не ограничиваться максимальными размерами.

Мы считаем, что эту систему целесообразней применять для работников, трудовые задачи которых можно выразить в указанных показателях.

Организации имеют право применять систему оплаты труда работников на основе «плавающих» окладов. Система «плавающих» окладов предусматривает установление нанимателем размеров тарифных ставок (окладов) в текущем месяце по итогам работы за предыдущий месяц с учетом личного вклада каждого конкретного работника в результаты труда (в том числе выполнение плановых показателей). Система «плавающих» окладов предполагает, что каждый раз в конце месяца по результатам труда за расчетный месяц для каждого работника с учетом установленных критериев формируется новый должностной оклад на следующий месяц.

На основании результатов оценки критериев руководитель организации по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие и т.д.) издает приказ о размере оплаты труда за отчетный период с учетом установленных критериев.

Применяется система на основе «плавающих» окладов для работников. При данной системе возможен учет личного вклада каждого конкретного работника в результаты труда, ей характерна простота и оперативность внедрения, достижение высокого уровня мотивации, но происходит «запаздывание» на месяц в оценке труда.

Наиболее прогрессивной системой оплаты труда является грейдерная система. Термин «грейд» произошел от англ. grade – располагать по степеням, ранжировать. Смысл грейдерной системы в то, что на предприятии разрабатывается шкала оценки сотрудников по определенным критериям (все прописывается в ЛНПА) и устанавливаются интервалы баллов для каждого грейда. Далее определяются интервалы межквалификационных соотношений путем установления минимального и максимального коэффициента для каждого грейда. Эти коэффициенты показывают, во сколько раз оклады в соответствующем грейде больше, чем установленная в организации базовая заработная плата. Коэффициенты в интервалах межквалификационных соотношений для каждого грейда устанавливаются нанимателем самостоятельно и служат инструментом дифференциации размеров оплаты труда руководителей и специалистов, входящих в квалификационные группы (грейды). По нашему мнению, грейдерная система является самой лучшей из упомянутых выше, так как она позволяет учесть все качества сотрудников и поощрить их в виде заработной платы.

Изучив гибкие системы оплаты труда, автор пришел к выводу, что для применения на практике лучше всего подходит смешанная система оплаты труда. Заработная плата в организации ОДО «Гермес-сервис» считается на основе тарифной сетки. Изучив деятельность организации, мы пришли к выводу, что более оптимально для них было бы использовать следующий комплекс систем оплаты труда: для рабочих мы предлагаем использовать систему оплаты труда на основе тарифной сетки с повременной формой, для администрации, по нашему мнению, отлично подойдет грейдерная система.

Список цитированных источников:

1. Постановление Министерства труда и социальной защиты РБ от 21 октября 2011 г. № 104 «Об утверждении рекомендаций по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях».
2. Указ Президента Республики Беларусь от 10 мая 2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда».

УДК 339.564

Гуртеева И.П.

Черновицкий торгово-экономический институт Киевского национального торгово-экономического университета, г. Черновцы, Украина
Научный руководитель: к.э.н., доцент Быкова Н.В.

АНАЛИЗ ЭКСПОРТНОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ ЛЕСОПРОМЫШЛЕННОГО КОМПЛЕКСА УКРАИНЫ

В процессе развития глобальной торговой системы первоочередной задачей для Украины является определение стратегических направлений реализации экспортного потенциала, ориентированного на широкий ассортимент готовых изделий с высокой добавленной стоимостью и отказ от экспорта отдельных видов продукции.

По данным Госкомстата Украины, доля экспорта древесины и изделий из древесины с низкой добавленной стоимостью составляет около 85%. В то же время, по данным Продовольственной и сельскохозяйственной организации при ООН (FAO), Украина входит в десятку стран-лидеров по экспорту круглого и промышленного круглого леса и занимает второе место по экспорту древесины топливной. Однако ее доля в мировом экспортном рынке незначительна – всего 0,49% [1], что наглядно демонстрирует необходимость перехода отечественных предприятий лесопромышленного комплекса на производство экспортной продукции с высокой добавленной стоимостью и требует пересмотра традиционных форм и методов организации управления их экспортной деятельностью.

Механизм функционирования украинских предприятий лесопромышленного комплекса в системе международных экономических отношений требует пересмотра традиционных форм, методов организации и управления их экспортной деятельностью.

Целью исследования является проведение анализа экспортного потенциала лесопромышленного комплекса Украины, определение проблем его развития и направлений совершенствования.

Проблемы оценки развития, формирования и реализации экспортного потенциала исследовались в трудах многих украинских и зарубежных ученых, а именно: В.М. Бегмы, С.М. Бойко, С.М. Вдовины, Е.В. Волкодавовой, Б. Галиер, А.П. Гребельник, К.Р. Годарт, Ю.В. Каракай, А.Н. Кириченко, О.М. Киселева, Н.А. Клименко, Я.В. Ковалья, С. Ковальчук, В.В. Коломиец, Дж.Г. Конклин, Т.И. Ломаченко, А.А. Мазараки, Г.И. Мазурова, А.А. Мальцева, Т.М. Мельник, Дж.Т. Пасеслиз, Т.В. Пепы, Н.М. Пирец, М. Портера, И.В. Скорняковой, В.В. Юхименка и других. Но, к сожалению, не все пробле-