

когда процессы глобализации формируют достаточно длительный исторический этап развития интеграционных форм на базе экономических союзов и складывающейся системы мирового общественного воспроизводства.

Таким образом, основными тенденциями современной экономики являются глобализация знаний, их существенный рост в сфере транснационального бизнеса. Знания определяют основные направления развития транснационального бизнеса, его диверсификацию и интеграцию. Современные интеграционные объединения получают импульс к развитию в системе информационно-коммуникационных факторов, которые базируются на разветвленной базе новых знаний. Можно заключить, что знания, с одной стороны, являются импульсом глобализационных преобразований мировой экономической конъюнктуры, а с другой — наиболее важным результатом их осуществления, который проявляется в высокой динамике транснационального капитала.

Н.Н. Авсеенко

*НИИ труда Министерства труда и социальной
защиты Республики Беларусь (Минск)*

ПОСТРОЕНИЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ОЦЕНКИ СЛОЖНОСТИ ТРУДА

В зарубежной практике широко используется построение систем оплаты труда в рамках одной организации на основе оценки сложности труда на рабочих местах. Суть этого подхода заключается в определении дифференциации постоянной части заработной платы работников организации в зависимости от сложности труда и формирования групп (разрядов или грейдов) по оплате труда.

Первым шагом при построении такой системы является определение числа групп по оплате труда. Для этого весь массив полученных оценок сложности труда необходимо проранжировать по возрастанию или убыванию оценок и разбить на интервалы. Интервалы могут быть равными, т.е. выделены с одинаковым шагом, либо неравными — выделены с разным шагом.

Количество групп в разных организациях может быть различным, как правило, от 5 до 15. Их количество зависит от того, насколько велико общее количество рабочих мест в организации, каково разнообразие труда на этих рабочих местах, насколько велика сложность труда на тех или иных рабочих местах, что собой представляет организационная структура организации.

При определении числа групп может быть применено пересечение оценок. Это позволит сузить общий диапазон заработной платы в системе оплаты труда, что имеет значение при большой номенклатуре рабочих мест в организации, и заложить возможность более высокой оплаты труда без перевода работника в другую должность.

При расчете размеров пересечений необходимо определить, будет пересечение по всем группам или между некоторым их числом. Пересечение целесообразно делать между группами рабочих мест, содержание труда которых имеет схожие элементы.

Размер пересечения не должен превышать 50 % в группах, чтобы сохранить мотивацию перехода из одной группы в другую. Процентному размеру пересечения должно соответствовать такое пересечение в размере заработной платы, которое будет ощутимо для работника.

Далее устанавливается минимальное значение ставки заработной платы, по которой будет оплачиваться самый простой труд среди оцененных рабочих мест в организации (для этого может использоваться минимальная заработная плата, бюджет прожиточного минимума, минимальный потребительский бюджет, рыночная стоимость рабочего места, которое получило наименьшую оценку), и рассчитываются интервалы ставок заработной платы по каждой группе оплаты труда.

Моделирование системы ставок постоянной части заработной платы на основе оценки труда можно осуществлять за счет изменения следующих параметров:

- число групп по оплате труда — чем больше число разрядов или групп, тем больше дифференциация в заработной плате;
- пересечения между группами — чем больше пересечение, тем меньше общий диапазон заработной платы;
- диапазон ставок в группах — чем больше диапазон, тем больше дифференциация заработной платы в организации;
- размер минимальной ставки — чем она выше, тем выше заработная плата по всем разрядам или грейдам.

При моделировании необходимо учитывать финансовые возможности организации, кадровую политику, стратегические цели развития организации, спрос и предложение на рынке труда.

В результате моделирования будет построена система оплаты труда, позволяющая эффективно использовать трудовой потенциал работников организации. Кроме того, организация получает возможность придать гибкость своей системе оплаты труда, адаптируя ее к изменениям, происходящим внутри организации и вне ее.

*Л.Ф. Алексеенко, канд. экон. наук
НИИ труда Министерства труда и социальной
защиты Республики Беларусь (Минск)*

НАПРАВЛЕНИЯ ЛИБЕРАЛИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРА ЭКОНОМИКИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

Изменение политики государства в отношении механизма регулирования оплаты труда работников реального сектора экономики предусматривает: