

чей силы, либо неэффективным использованием имеющегося кадрового потенциала. По своим количественным и качественным параметрам квалификация, как уже работающих в организациях, так и вновь принимающих сотрудников часто уступает уровню, необходимому нанимателям в соответствии с их новыми потребностями. Можно выделить, как минимум, две причины возникновения этих несоответствий:

1) непрерывные изменения в технологии и информатике неизбежно приводят к быстрому устареванию имеющихся у работников знаний и постепенному снижению их профессиональной компетентности, что заставляет нанимателей предъявлять более высокие требования к квалификации персонала и обеспечивать непрерывность его обучения как основного аспекта развития кадрового потенциала организаций во времени;

2) современное развитие экономики сопровождается значительным сокращением жизненного цикла технологий, следствием которого стало постепенное снижение роли узкой специализации труда при одновременном возникновении необходимости в развитии новых, более гибких, моделей организации труда работников.

Национальная система квалификаций Республики Беларусь, основы которой были заложены еще во времена СССР, призвана обеспечивать соответствие между профессионально-квалификационным составом трудовых ресурсов страны и запросами рынка труда. Однако в современных условиях развития экономики она не успевает приспособляться к изменениям, происходящим в организации, и содержанию труда работников. В результате квалификации, предлагаемые на рынке образовательных услуг, не всегда и не во всем по своей структуре и содержанию соответствуют потребностям нанимателей.

Необходимость совершенствования национальной системы квалификаций обуславливается ролью, которую она играет в формировании и развитии кадрового потенциала организаций. Приоритетным направлением обозначено приведение системы в соответствие с потребностями нанимателей в современных условиях экономического развития страны.

*Е.С. Романова, канд. экон. наук, доцент  
БГЭУ (Минск)*

## **ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ ГИБКИХ СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Термин «гибкие системы оплаты труда» появился в белорусской хозяйственной практике в 2011 г., когда Указом Президента Республики Беларусь № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» был придан рекомендательный характер Единой тарифной сетке (ЕТС) и у белорусских нанимателей (впервые с 1993 г.) появилась реальная возможность самостоя-

тельно построить максимально адаптированную к конкретным условиям хозяйствования и интересам собственника систему оплаты труда.

Благодаря принципу долевого распределения заработанных средств между работником и организацией гибкие системы оплаты труда позволяют мотивировать работников — выполнение поставленных целей и задач, усилить инициативу, качество и производительность их труда, привлечь и удержать высококвалифицированных специалистов, повысить инвестиционную привлекательность организации. А ввиду того, что уровень заработков работников определяется после того, как становятся известны конечный результат производства и общая сумма средств, выделяемых на оплату труда, эти системы являются и экономически более привлекательными для собственника.

Однако, несмотря на очевидные преимущества гибких систем оплаты труда и активной позиции государственных органов в части их популяризации, говорить о широком их распространении в стране пока не приходится. Основными причинами медленного реформирования систем оплаты труда, на наш взгляд, являются:

- отсутствие специалистов, способных осуществить подобную реорганизацию;
- необходимость приспособления используемых программных продуктов под новую систему;
- отсутствие реальной заинтересованности у руководства многих белорусских (преимущественно государственных) предприятий;
- сопротивление самих сотрудников, воспринимающих любые изменения с недоверием.

Безусловно, с момента ослабления государственного регулирования прошло не так много времени и в будущем можно ожидать роста активности нанимателей в сфере совершенствования системы организации оплаты труда. Для активизации этого процесса государство (в лице органов исполнительной власти) должно принять на себя функции социального партнера организации, разделяющего с ней права и обязанности в установлении оплаты труда работников, а также обеспечить условия для их эффективной реализации. Способствовать этому, без сомнения, будет:

- изменение порядка установления минимальной заработной платы и повышения соотношения между ней и средней заработной платой;
- создание для организаций экономических возможностей для зарабатывания средств на оплату труда путем дальнейшей либерализации условий хозяйствования и дебиюрократизации экономики;
- совершенствование методологии оплаты труда за счет поиска и разработки рекомендаций по применению новых эффективных систем оплаты труда, обновления системы нормирования труда и т.д.