

## **СОВРЕМЕННЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

Оплата труда является неотъемлемым элементом социально-экономической политики государства, главным источником повышения благосостояния работников. Экономические преобразования и существенная либерализация социально-трудовых отношений в Республике Беларусь требуют разработки новых подходов к реформированию системы оплаты труда.

Широкое применение гибких форм занятости на микроуровне дает возможность сочетать экономическую и организационную выгоду нанимателя с материальной и социальной защищенностью работника, а на макроуровне позволяет оказывать положительный эффект на состояние занятости на рынке труда, учитывать социально-психологические и другие особенности трудоспособности отдельных социально-демографических групп населения.

Применяемые в организациях системы оплаты труда (и прежде всего гибкие системы) являются одним из основных способов мотивации труда работников. При применении гибких систем оплаты труда производительность труда конкретного работника, а не количество отработанного времени, является основным критерием. Важно определить приоритетные направления деятельности каждого работника, установить конкретный размер доплаты за определенный достигнутый работником результат.

Результаты мониторинга, проведенного Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь в 2013 г., показали, что наиболее распространенными гибкими системами оплаты труда являются тарифные сетки, разработанные организациями, и комиссионная система оплаты труда работников. На 1 января 2014 г. количество организаций, применяющих гибкие системы оплаты труда, увеличилось по сравнению с началом 2013 г. почти в 2,3 раза (с 2957 до 6914) [2]. Несмотря на положительную динамику и отсутствие ограничений по количеству применяемых в организации систем оплаты труда, большинство нанимателей не спешат применять гибкие системы. Следующим шагом является дальнейшее совершенствование складывающейся системы социального партнерства, так как на современном этапе ещё не достигнут качественно новый уровень, при котором социальное партнёрство стало бы основным способом повышения эффективности использования трудовых ресурсов.

В соответствии с прогнозом Научно-исследовательского экономического института Министерства экономики Республики Беларусь «соглас-

но демографическому прогнозу в 2013–2030 гг. продолжится тенденция сокращения численности населения республики – оно уменьшится на 211 тыс. и составит на начало 2030 г. 9253 тыс. человек» [1]. Пропорционально уменьшится и количество трудоспособного населения, что вызовет конкурентную борьбу между нанимателями за специалистов, особенно квалифицированных.

Оплата труда является главным фактором стимулирования труда, повышения его производительности, но далеко не решающим в условиях нехватки квалифицированных кадров при выборе работодателя. Эффективность применения нефинансовых способов мотивации (режим труда и отдыха, техническая оснащенность рабочего места, наличие собственной базы отдыха, корпоративные мероприятия и др.) зачастую оказывается выше, чем использование финансовых способов. Однако наиболее успешным является использование в совокупности как финансовых, так и нефинансовых способов мотивации и стимулирования труда.

Таким образом, необходимо разработать и внедрить в организациях всех форм собственности эффективные системы мотивации и стимулирования труда работников с учетом специфики и видов деятельности, усилить роль договорных отношений в рамках социального партнёрства в решении большинства социальных проблем.

#### Список использованных источников

1. Институт Минэкономики: численность населения Беларуси к 2030 году сократится на 211 тысяч человек // TUT.BY [Электронный ресурс]. – 2013. – Режим доступа: <http://news.tut.by/society/374298.html>. – Дата доступа: 12.11.2013.

2. Об итогах работы системы Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь за 2013 год и задачах на 2014 год [Электронный ресурс] / М-во труда и соц. защиты Респ. Беларусь. – Минск, 2014. – Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/ru>. – Дата доступа: 04.03.2014.

*А. Г. Шкатуло*

Научный руководитель – кандидат экономических наук Д. А. Статкевич  
БГЭУ (Минск)

### ИСПОЛЬЗОВАНИЕ НОРМ МСФО (IAS) 29 «ФИНАНСОВАЯ ОТЧЕТНОСТЬ В УСЛОВИЯХ ГИПЕРИНФЛЯЦИИ»

В современных условиях компании в своей деятельности сталкиваются с изменением покупательной способности денежных единиц и необходимостью сопоставления покупательной способности денежных единиц разных стран. Это важно для обеспечения объективной финансовой информации в странах с инфляционной и гиперинфляционной экономикой, поскольку без дополнительных механизмов учета невозможно получение сравнимых финансовых показателей компании, относящихся