

нием специалистов по анализу целесообразно создание многоуровневых методик); 3) активнее использовать информационные технологии для решения задач экономического анализа (предпосылкой этого является преимущественное применение предприятиями автоматизированной формы ведения бухгалтерского учета).

Кроме того, уже сегодня на базе ведущих учебных заведений целесообразно было бы по отраслевому принципу организовать для специалистов предприятий курсы повышения квалификации в области экономического анализа. Возможно, это позволило бы сдвинуть аналитическую работу на предприятиях с “мертвой точки” и усилить роль экономического анализа в области управления издержками производства.

*Т.Н. Долинина, канд. экон. наук,  
В.М. Тур, ассистентка*

БГТУ (Минск)

## **КОНСТРУИРОВАНИЕ ТАРИФНОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ: ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ**

Ядром организации оплаты труда на предприятиях является тарифная система. Поэтому ее обоснованность в значительной мере определяет эффективность внутрифирменной системы оплаты труда в целом. Следует отметить, что отечественные предприятия, располагая достаточно широкими возможностями в области конструирования собственных тарифных систем оплаты труда, как правило, ими не пользуются и применяют Единую тарифную систему оплаты труда, имеющую известные недостатки. Одной из причин этого является отсутствие научно обоснованных методик построения тарифных систем оплаты труда. Подчеркивая необходимость создания такой методики сформулируем основные подходы к построению тарифной системы оплаты труда, основанные на исследовании современных тарифных систем и способов их построения.

1. Обязательными условиями разработки собственной тарифной системы являются: устойчивое финансовое положение предприятия; высокий уровень нормирования труда; критическая оценка действующей на предприятии системы оплаты труда, в том числе тарифной системы.

2. Тарифная система оплаты труда предприятия должна охватывать все категории работников для соблюдения единства условий оплаты труда.

3. Тарификация работ и работников должна производиться в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

4. При построении собственной тарифной системы необходимо стремиться к доведению доли тарифной части заработной платы в общем заработке работников до 65—70 %. Предприятия с высокой заработной платой и устойчивым финансовым положением могут увеличить тарифную часть до 85—90 %.

5. Для обеспечения выполнения тарифной системой оплаты труда воспроизводственной функции необходимо учитывать уровень социальных гарантий в оплате труда. Поэтому тарифная ставка первого разряда должна не только быть выше законодательно установленной ее величины, но и стремиться к минимальному потребительскому бюджету, или прожиточному минимуму.

6. Для обеспечения выполнения тарифной системой оплаты труда стимулирующей функции необходимо учитывать 10 %-ный порог ощущения материального стимула, т.е. соотношения тарифных коэффициентов должны предполагать разницу в тарифных ставках соседних разрядов не менее 10 %.

7. Принцип нарастания тарифных коэффициентов должен соответствовать задачам, стоящим перед предприятием. Нормально функционирующим предприятиям с высоким уровнем заработной платы (особенно имеющим высокотехнологичные производства) следует стремиться к использованию тарифных сеток с равномерным или прогрессивным нарастанием коэффициентов, обеспечивающих большие стимулы к повышению квалификации работников.

8. Тарифная система должна максимально учитывать структуру рабочей силы предприятия, которая соответствует присущей ему производственно-технической и организационной структуре. Поэтому при построении тарифной системы необходимо обращать внимание на массовые тарифные разряды, а также на разряды, по которым тарифицируются работники ведущих профессий.

9. При конструировании тарифной системы необходимо учитывать оценку условий оплаты труда занятыми на предприятии работниками. При этом можно прибегнуть к опросу либо анкетированию работников предприятия. Полученные результаты могут стать дополнительными количественными ориентирами при разработке тарифной системы оплаты труда.

10. В основе разработки тарифной системы должна лежать экономико-математическая модель распределения тарифного фонда



оплаты труда, упрощающая конструирование альтернативных тарифных систем.

*О.В. Домакур, аспирантка*

БГЭУ (Минск)

## **ПОСТИНДУСТРИАЛЬНОЕ ОБЩЕСТВО КАК СТРАТЕГИЧЕСКАЯ ЦЕЛЬ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

Одной из стратегических целей развития Республики Беларусь на период до 2010 г. является "... заложить основы формирования нового постиндустриального общества...". Для этого предполагается создание условий устойчивого экономического развития и роста в течение 2001—2005 гг.

В развитых странах Западной Европы, США, Канаде, Австралии, где уровень жизни граждан в XX в. стал значительно выше по сравнению с другими странами, постиндустриальное общество начало формироваться в 1960-х гг. В 1970-х гг. большую популярность приобрела теория постиндустриального общества, разработанная Д. Беллом.

Впервые понятие постиндустриального общества в широком призываемом теперь значении Д. Белл употребил в 1959 г. на международном социологическом семинаре в Зальцбурге (Австрия). В 1973 г. вышла в свет его книга "Трядущее постиндустриальное общество", которая стала методологической основой развития теории постиндустриального общества. По определению Д. Белла, постиндустриальное общество — это "... общество, в экономике которого приоритет перешел от преимущественного производства товаров к производству услуг, проведению исследований, организации системы образования и повышению качества жизни, в котором класс технических специалистов стал основной профессиональной группой и, что самое важное, в котором внедрение нововведений... во все большей степени зависит от достижений теоретического знания... Постиндустриальное общество... предполагает возникновение интеллектуального класса, представители которого на политическом уровне выступают в качестве консультантов, экспертов или технократов".

Наиболее известным российским ученым, развивающим и пропагандирующим теорию постиндустриального общества, является