

роли Глубокое или Поставы. Соответственно и транспортное сообщение, особенно качество автодорог, к этому новому опорному городу должно быть улучшено.

Таким образом, развитие транспортной инфраструктуры в Беларуси соответствует текущему уровню развития экономики. Однако чтобы выйти на уровень средневропейской страны, как предусмотрено в Программе социально-экономического развития страны на 2011–2015 гг., то вместе с ростом ВВП до 26–27 тыс. долл. в 2015 году, должна пропорционально развиваться и транспортная инфраструктура.

### Список литературы

1. Государственная схема комплексной территориальной организации Республики Беларусь: основные положения. – Минск, 2001. – 70 с.

*О. А. Кравченко*

Научный руководитель – кандидат экономических наук Н. М. Дорошкевич

## ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ НА ОСНОВЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ

*В статье рассматриваются вопросы совершенствования материального стимулирования работников на основе использования различных форм и систем оплаты труда с учетом оценки квалификации работников, способствующие усилению их заинтересованности в конечных результатах труда.*

В связи с высокими темпами развития Национальной экономики в Республике Беларусь встал вопрос дефицита трудовых ресурсов и их оптимального использования. Развитие рыночных отношений вносит существенные изменения в формирование политики в области оплаты труда. В настоящее время субъекты хозяйствования имеют право самостоятельно устанавливать формы, системы оплаты труда, определять размеры заработной платы и применять различные виды материального стимулирования.

Внедрить эффективную и в то же время простую и понятную систему оплаты труда в организации – задача довольно сложная. Сегодня коммерческие организации могут выбрать для своих работников оптимально гибкую систему оплаты труда с учетом своей специфики. В частности, можно установить:

- систему оплаты труда на основе тарифной сетки, разработанной в организации самостоятельно;
- комиссионную систему оплаты труда с расчетом ежемесячного вознаграждения, персональных условий, фиксированного вознаграждения за единицу реализованной продукции (товаров);
- систему оплаты на основе «плавающих окладов»;
- систему оплаты на основе грейдов.

Каждая организация выбирает систему оплаты труда с учетом особенностей своей производственно-хозяйственной деятельности. При использовании на предприятии системы оплаты труда на основе самостоятельно разработанной тарифной сетки, субъекты хозяйствования самостоятельно утверждают тарифную ставку первого разряда и разрабатывают тарифную сетку в соответствии со сложностью и напряженностью труда, уровня квалификации персонала [1].

При внедрении на предприятии оплаты труда на основе комиссионной системы выплаты работнику производится в определенной пропорции от дохода либо выручки. Эта система оплаты труда имеет ряд разновидностей. Она может полностью основываться на комиссионных процентах или строиться по принципу – «оклад плюс проценты», то есть сочетать фиксированную ежемесячную зарплату с комиссионным вознаграждением. Комиссионная система оплаты труда в наибольшей степени подходит для торговых предприятий, предприятий общественного питания и других предприятий сферы обращения, реализующих товары и оказывающих услуги. Однако применение этой системы требует ведения учета количества проданных товаров и оказанных услуг по каждому работнику, что увеличивает трудоемкость учетных работ. В этом случае целесообразно на предприятиях общественного питания и других предприятиях сферы обращения выдавать работникам кухни, официантам и другим торгово-оперативным работникам специальные планшеты, которые помогают ускорить время обслуживания клиентов, путем передачи информации по сети Wi-Fi от официантов до поваров, от продавцов до склада магазина. Однако для упрощения процесса контроля необходимо установить специальное программное обеспечение в персональные компьютеры как работникам административно-управленческого персонала, так и в планшеты работников кухни и обслуживания, которое будет фиксировать выручку по каждому работнику, а также время включения и выключения данных электронных приборов, поскольку не всегда есть время и не всегда удобно отслеживать информацию о приходе и уходе с работы. Это укрепит трудовую дисциплину на предприятии, исключит прогулы и несанкционированные уходы с рабочих мест работников, а также облегчит учет выручки по каждому торгово-оперативному и работнику кухни.

Система «плавающих» окладов предполагает, что ежемесячно по результатам труда в истекшем месяце для каждого работника формируется новый должностной оклад на следующий месяц. При этой системе фиксированной является минимальная (исходная) величина оклада, а остальная часть заработка становится переменной (плавающей) в зависимости от результатов деятельности. Данная система стимулирует ежемесячное повышение производительности и качества труда. Конкретные обеспечения взаимосвязи размеров оплаты труда, т. е. заработной платы и результатов, организации разрабатывают сами с учетом специфики выполненных работ непосредственно работниками [3].

Система грейдов строится на распределении профессий и должностей работников организации по соответствующим группам (грейдам), каждая из которых характеризуется определенным уровнем оценок в баллах. Общая сумма баллов по всем критериям оценки должностей должна составлять 100. Факторов мо-

жет быть довольно много, это зависит от структуры организации, ее численности и сферы деятельности. Факторами могут быть: профессиональные знания и опыт работы, самостоятельность в принятии решений, уровень ответственности, уровень интеллектуальной деятельности, профессиональный риск и т. д. При таком способе формирования заработной платы оценивается не сам работник, занимающий ту ли иную должность, а вес и ценность, собственно должности, независимо от того, кто ее занимает. Исходя из финансовых возможностей организации, наниматель определяет размер базовой заработной платы. Размер базовой заработной платы может быть установлен дифференцированно, в том числе для отдельных профессий можно предусмотреть индивидуальный ее размер и определить соответствующий диапазон окладов. Проект по разработке системы оплаты труда для небольшой организации или компании значительно проще, тем не менее, он также должен состоять из ряда обязательных шагов: 1 – описание должностей; 2 – определение критериев оценки должностей; 3 – оценка и классификация должностей; 4 – анализ заработной платы каждого класса должностей; 5 – установка диапазонов оплаты труда. Грейдинговую систему оплаты труда можно вводить для окладов, премий, распределения социального пакета. Возможно введение грейдинга не на всю организацию в целом, а на некоторые отделы. Данная система имеет несколько преимуществ: позволяет работникам иметь четкое представление о возможном изменении уровня оплаты труда при различных вариантах развития карьеры; руководителям – оптимизировать фонд заработной платы, определиться с допустимым размером вознаграждения на новых должностях и сделать систему оплаты труда прозрачной для всех работников; HR-службе (от англ. Human Resources – «человеческие ресурсы», совокупность должностных лиц, призванных управлять персоналом в рамках выбранной кадровой политики, повышать эффективность работы) – упростить корпоративную систему материального стимулирования. Конечно, не все работодатели относятся к грейдам положительно. Некоторые считают, что эта система убивает творческое начало в человеке. Кроме того, система грейдов может навредить тем сотрудникам, которые в индивидуальном порядке не способны работать эффективно, но являются незаменимыми командными игроками. А ведь грейды предназначены именно для того, чтобы определить эффективность работы каждого сотрудника по отдельности. Так что и эта система не идеальна. Действительно, не следует забывать, что система грейдов не только способна оптимизировать фонд заработной платы, но и сама требует средств на поддержание. Анализ соотношения стоимости внедрения грейдов и ожидаемой финансовой отдачи – это главная проблема, которая стоит перед организациями или компаниями, планирующими внедрение данной системы.

Таким образом, в последнее время у субъектов хозяйствования появилось больше свободы в сфере регулирования труда, повышении материальной заинтересованности работников в результатах труда.

### Список литературы

1. *Авсеевко, Н. Н.* Обеспечение гибкости системы оплаты труда в современных условиях / Н. Н. Авсеевко // Новая экономика. – 2012. – № 1(59). – С. 154–158.
2. *Веремейко, Ю. А.* Новые возможности в сфере оплаты труда / Ю. А. Веремейко // Планово-экономический отдел. – 2011. – № 7. – С. 76–82.

Е. Н. Красник

Научный руководитель – кандидат юридических наук Ю. И. Ковалевская

## ПРАВОВАЯ ИНТЕГРАЦИЯ ОСНОВНЫХ ПРАВОВЫХ СИСТЕМ СОВРЕМЕННОСТИ

*Статья посвящена теоретическим вопросам интеграции основных правовых систем современности. На основе анализа научных публикаций и других литературных источников автор раскрывает отличия различных форм правовой интеграции, отмечает специфику их целей и задач, определяет пределы и способы осуществления интеграционных процессов. В заключении делается вывод о том, что смысл интеграции заключается в восполнении недостающих одной правовой системе элементов из правовых систем (семей) другого типа, с целью совершенствования национальных механизмов правового регулирования посредством их взаимного дополнения, а не навязывания базовых правовых конструкций одной цивилизации другой.*

Мировой финансовый кризис показал, что создание глобальной эффективной экономической системы, не возможно без взаимодействия основных правовых систем современности. Как фрагментарно, так и комплексно различные аспекты правовой интеграции нашли отражение в работах ученых-правоведов ближнего и дальнего зарубежья, а именно: Р. Давида, Р. Леже, И. И. Лукашука, О. Д. Третьяковой и др. Среди отечественных ученых-правоведов можно отметить работы С. А. Калинина, И. В Павлова.

С точки зрения С. А. Калинина, правовая интеграция является наиболее эффективным способом правового развития. Тем не менее, для некоторых стран этап общего развития является переходным, в том числе и на стадии выбора форм правовой интеграции: унификации, гармонизации, сближения. В свете их отличия в зависимости от целей, методов и механизмов осуществления применительно к определенным политическим экономическим условиям содержание их терминологии подлежит уточнению.

Являясь фактически конечной формой правовой интеграции, на практике унификация может осуществляться как путем принятия аналогичного по содержанию акта, например, модельных законов СНГ, так и путем распространения на собственную территорию действия акта другого государства или межгосударственного сообщества (издание органами Европейских Сообществ обязательных для использования на территории ЕС рекомендаций), что поднимает вопрос государственного суверенитета.

Гармонизация представляет модель правовой интеграции, при которой осуществляется приведение к единству или подобию отдельных институтов, терминов, конструкций, положений, механизмов правового регулирования в целях формирования подобных правовых режимов и ликвидации их качественных противоречий.