

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:

- исключение жестких требований по применению Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь при построении систем стимулирования работников коммерческих организаций, предоставлении права нанимателям самостоятельно определять условия оплаты труда в зависимости от стратегических задач инновационного развития организации, ее финансового состояния, а также специфики осуществляемых видов экономической деятельности. Это означает снятие ограничений по формированию тарифных и иных условий оплаты труда работников коммерческих организаций, независимо от форм собственности и видов экономической деятельности, а также индивидуальных предпринимателей. Создание равных условий для повышения тарифных ставок (окладов) работникам в зависимости от эффективности хозяйствования и в пределах имеющихся средств на оплату труда для всех субъектов предпринимательской деятельности, в том числе государственных организаций;

- исключение ограничений по использованию источников формирования средств на оплату труда, а также отнесению расходов на оплату труда, включаемых в затраты на производство и реализацию продукции, товаров (работ, услуг), учитываемых при налогообложении и ценообразовании;

- совершенствование системы материального и морального стимулирования, предусматривающее исключение ограничений по определению размера средств на стимулирующие выплаты работникам коммерческих организаций, не являющихся организациями-монополистами. Это позволит организациям самостоятельно разрабатывать и внедрять более гибкие системы материального стимулирования работников, направленные на усиление заинтересованности в повышении производительности труда, позволяющие максимально учитывать сложность выполняемых работ, уровень квалификации, эффективность работы, качество и условия труда, предприимчивость, творческую активность, инициативность и изобретательность работников, личный вклад каждого работника в результаты работы организации в целом. Предоставляются широкие возможности стимулирования работников, обеспечивающие реализацию инновационных и инвестиционных проектов, разработку и внедрение высокотехнологичных техники и оборудования, а также стимулирование увеличения объемов реализации продукции, снижения запасов готовой продукции, поступления валютной выручки;

- смещение акцента с государственного механизма организации и регулирования заработной платы на уровень коллективных договоров и тарифных соглашений, направленное на усиление роли коллективно-договорного регулирования оплаты труда. Это обуславливает необходимость отражения всех вопросов, регламентирующих порядок оплаты труда работников в локальных нормативных правовых актах организаций, в том числе и коллективных договорах. Коллективные договоры должны предусматривать мероприятия, обеспечивающие повышение эффективности хозяйствования, рационального использования трудо-

вого потенциала организации, применение инновационных систем стимулирования работников и их социальной защиты от чрезмерной интенсивности и напряженности труда.

Таким образом, названные направления либерализации оплаты труда работников коммерческих организаций предоставляют широкие права нанимателям в решении данных вопросов.

*Ю.Н. Андросик, аспирант
БГТУ (Минск)*

ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЙ АСПЕКТ СОГЛАСОВАНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ИНТЕРЕСОВ В СЕТЕВЫХ ИНТЕГРАТИВНЫХ СТРУКТУРАХ

Современная экономическая теория уже отошла от рыночной дихотомии, ситуации, когда цена и конкуренция считались достаточными движущими силами координации и регуляции рынка. Но ввиду существования асимметрии информации и провалов рынка пришли к выводу, что существовавшие общепринятые механизмы не являются залогом успешной эффективной деятельности, и фирмы постепенно стали переходить на путь непрерывных инноваций в продукте, процессах, формах организации деятельности.

Паметились предпосылки к налаживанию взаимодействий обособленных организаций в рамках интегративных структур. В дополнение к рыночному и командному механизмам управления возникает еще одна форма взаимодействия хозяйствующих субъектов — сетевая экономика. Одной из главных особенностей сетевой экономики является возможность установления прямых длительных связей между всеми участниками совместной деятельности. Это обстоятельство является причиной расширения границ возможных взаимодействий и инициирует формирование различных интегративных структур, не ограниченных степенью территориальной близости субъектов взаимодействия.

Основными этапами согласования экономических интересов и взаимодействий являются разработка механизмов формирования межфирменных цен и товарооборота; формирование механизмов стимулирования субъектов взаимодействий; создание механизмов распределения дополнительного эффекта межфирменных взаимодействий [1].

Эта проблема является следствием основного противоречия современных крупных экономических систем — противоречия между необходимостью расширения состава участников системы и требованием сохранения согласованности их действий в соответствии с общей стратегией системы [1, 2]. Решение отмеченной проблемы возможно в рамках, так называемых сетевых интегративных структур и экономических кластеров, что обусловлено наличием в них формальных и неформальных связей. Создание такого рода взаимодействия требует преобразова-