

ва, преимущественным использованием ручного труда, низким уровнем урожайности и т.п. Предприятия внедряют инновации или в незначительном количестве, не имея достаточного уровня обеспеченности оборотным капиталом. Общий банк угодий предприятий составляет до 2 тыс га. На данную группу приходится 16% от общего количества действующих предприятий.

В.С. Пониматко

*УО «Белорусский государственный экономический университет»
(Республика Беларусь, Минск)*

ПЕРСПЕКТИВЫ В ОБЛАСТИ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ ТРУДА В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Под вознаграждением труда традиционно понимается сложившаяся или только складывающаяся в организации система достойной оценки труда каждого работника и персонала в целом, включающая как материальные (денежные, натурально-вещественные) формы оплаты за определенное количество и качество труда, так и виды морального поощрения, общественного признания трудового вклада. Это узловой пункт социальной среды, в котором состыковываются, переплетаясь, социальный статус, личные и групповые интересы сотрудников, возможности удовлетворения их разнообразных потребностей с основными целями организации.

Основными принципами вознаграждения труда являются:

1. Соответствие требованиям законодательства;
2. Комплексность (включение всех видов вознаграждения);
3. Сочетание индивидуальных и коллективных видов вознаграждения;
4. Гибкость и дифференцированность;
5. Индивидуализация (учет индивидуальных потребностей работников);
6. Простота (понятность);
7. Эффективность (оптимизация затрат на рабочую силу при максимально возможной высокой их отдаче).

С 2011 г. в Республике Беларусь организации реального сектора экономики получили практически полную свободу в выборе форм и систем оплаты труда. Единая тарифная сетка стала носить рекомендательный характер, значительно расширились права нанимателей в час-

ти стимулирующих выплат, установления размеров оплаты труда. Единственный критерий при определении заработной платы работников — наличие финансовых возможностей.

Несмотря на нововведения, большинство организаций продолжают придерживаться прежних подходов к оплате труда, и лишь незначительная часть организаций прибегла к гибким системам оплаты труда.

В настоящее время в Республике Беларусь нанимателями принимаются следующие гибкие системы оплаты труда:

- оплата труда на основании тарифной сетки (отличной от ЕТС);
- комисионная система оплаты труда;
- система оплаты труда на основе «плавающих» окладов;
- система оплаты труда на основании грейдов.

Единая тарифная сетка, создававшаяся как гарант достойного дохода работника, стала сегодня серьезным тормозом его роста, а заодно и финансовым бременем для хозяйственников. Предприятия должны иметь возможность применять отраслевые тарифные системы, модифицировать их с учетом своих производственных особенностей и экономических возможностей, то есть осуществить переход к гибким формам оплаты труда.

Для современной экономики в большей степени подходят системы оплаты труда, базирующиеся на участии в прибылях и распределении доходов. Сущность гибкой системы оплаты труда «участие в прибылях» в том, что за счет заранее установленной доли прибыли формируются премиальный фонд, из которого работники получают регулярные выплаты. Размер выплат зависит от уровня прибыли, общих результатов производственной и коммерческой деятельности предприятий. При использовании этой системы необходимо помнить, что увеличение прибыли может зависеть от рыночных факторов и иметь краткосрочный характер.

Все большую долю на рынке труда занимают высокообразованные специалисты, которые при трудоустройстве обращают внимание не только на размер заработной платы и пособия, но и на условия труда и возможности для дальнейшего обучения. Они предпочитают некоторую долю акций своей компании более высоким базовым окладам. Актуальность приобретает достижение нужного соотношения между работой и личной жизнью, когда они сами устанавливают свой образ жизни. Работникам все больше импонирует статус самозанятости по мере развития ими своих профессиональных качеств и возникновения

потребности в перспективах роста вне зависимости от размера организации, в которой они работают.

В последние годы рабочие места создаются мелкими компаниями, происходит быстрый рост мелких компаний. Здесь системы поощрения индивидуализированы, имеются широкие возможности для личного роста, гибкий график работы, предоставление доли акций предприятия.

Для успешной работы предприятий при организации вознаграждения труда в Республике Беларусь следует придерживаться следующих правил:

1) осуществлять премирование или моральное поощрение достаточно оперативно, чтобы не была потеряна для работника связь между его дополнительным вкладом и полученным признанием со стороны администрации;

2) платить не за усилия, а за результаты, и главным образом за те, которые отражаются на прибыли;

3) если возможно, то платить в соответствии с тем, чего работник достиг в сфере своей ответственности;

4) платить больше, когда дела компании идут хорошо, и уменьшать оплату, если результаты недостаточно высоки;

5) для удержания нужных работников обеспечивать выплату части начисленных в данном г. сумм в последующие годы при условии, что работник продолжает работать в организации; в случае ухода он их лишается полностью или частично;

6) материальное вознаграждение осуществлять в формах, наиболее приемлемых и привлекательных для работника.

М.В. Попков

ОАО «Белагропромбанк»

(Республика Беларусь, Минск)

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ПРОГНОЗНЫХ ОРИЕНТИРОВ РАЗВИТИЯ МАЛОГО И СРЕДНЕГО БИЗНЕСА

Рост благосостояния и улучшение условий жизни населения, в соответствии с Программой социально-экономического развития Республики Беларусь на 2011–2015 гг. (далее – ПСЭР), является главной целью развития страны. Для достижения поставленной цели, в числе прочего, предполагается проведение модернизации организационно-экономических механизмов и институтов, создание благоприятных