

- предоставление работнику дополнительных социальных льгот;
- пропаганда достижений работника в решении стоящих перед предприятием задач;
- включение работника в резерв для выдвижения на руководящую должность.

*Долинина Т.Н.
БГТУ (Минск)*

<http://edoc.bseu.by>

ОПЛАТА ТРУДА КАК ФАКТОР ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Анализ уровня, динамики и дифференциации заработной платы в Республике Беларусь позволяет отметить следующие позитивные тенденции, свидетельствующие о действенности проводимой в республике политики оплаты труда с точки зрения существующих приоритетов: интенсивный рост покупательной способности заработной платы, сокращение дифференциации заработной платы до нормальных пределов с точки зрения социальной стабильности и недопущения дезинтеграции в обществе, улучшение распределения работников по размеру начисленной заработной платы заработной плате с точки зрения социальных стандартов, характеризующееся существенным снижением доли малообеспеченных работников.

Вместе с тем, существуют определенные диспропорции в оплате труда, в частности, в оплате квалифицированного и неквалифицированного труда. Поэтому ликвидация диспропорций в оплате труда является одной из важнейших предпосылок инновационного развития предприятий и отраслей экономики, условием повышения эффективности процесса формирования и приумножения человеческого капитала. Обеспечение же обоснованных пропорций в оплате труда в значительной мере связано, во-первых, с повышением уровня социальных гарантий в оплате труда; во-вторых, с совершенствованием тарифной организации оплаты труда в республике.

Низкий уровень социальных гарантий в оплате труда, обуславливает гипертрофированный характер зависимости заработной платы работников от конечных результатов деятельности предприятий, что противоречит сущности заработной платы как цены рабочей силы. Сокращение неэффективных рабочих мест позволило бы приостановить обозначившуюся в республике тенденцию увеличения слоя социальных иждивенцев и направить высвободившиеся деньги на увеличение уровня социальных гарантий в оплате труда.

В основе организации оплаты труда в республике лежит Единая тарифная система оплаты труда (ЕТС). На начальном этапе ЕТС имела достаточно обоснованную величину тарифной ставки первого разряда, тарифную сетку с равномерным нарастанием тарифных коэффициентов и играла положительную роль. Однако в дальнейшем ее использование привело к формированию необоснованной дифференциации в оплате труда между профессионально-квалификационными группами работников, ущемляющей интересы работников высокой квалификации, а обязательное применение Единой тарифной сетки стало тормозом на пути инновационного развития отдельных предприятий и национальной экономики в целом.

Рассматривая особенности оплаты труда, имеющие отечественную специфику, необходимо отметить, что на предприятиях республики традиционно считается, что основой развития предприятия являются капиталовложения, инвестиции, внедрение более совершенных технологий. Роль же человеческого фактора недооценивается, в то

время как мировой опыт убедительно свидетельствует о том, что сегодня нет ничего важнее интеллектуального преимущества. Вследствие этого предприятия в большей степени занимаются поиском способов увеличения уровня оплаты труда, а не разработкой эффективных моделей стимулирования трудовой активности, которые, с одной стороны, соответствовали бы стратегии развития предприятия, особенностям его технологических процессов и типу производства, с другой стороны, обеспечивали бы физическое, эмоциональное и интеллектуальное благополучие работников. В основном это касается предприятий государственной формы собственности или с ее долей, которые не имеют предпосылок к серьезному совершенствованию системы оплаты труда.

*Дорох Е.Г.
УО БГЭУ (Минск)*

РАЗВИТИЕ БАНКОВСКОГО БИЗНЕСА

Повышению качества банковских услуг способствует переход к комплексному обслуживанию клиентов, в том числе посредством расширения спектра и модификации услуг.

Одним из направлений банковского комплексного обслуживания населения является услуга по открытию карт-счета с предоставлением кредита в форме овердрафта. Перспективным является перевод остатка средств с карт-счета в срочный депозит, если денежные средства в течение трех месяцев не были востребованы. Кроме того, при открытии срочного депозита свыше одного года клиентам целесообразно в комплексе предоставлять пластиковую карту.

В целях увеличения объемов оказания услуг при одновременном повышении качества обслуживания наиболее массовые базовые услуги должны быть стандартизированы по своим технологическим и экономическим параметрам (использовать автоматические системы консультирования).

Качественным сдвигом при организации комплексного обслуживания населения могут служить бонусы по долгосрочным вкладам в виде бесплатных SMS-уведомлений об остатке по счету после проведения капитализации.

Кредит под залог ценных бумаг может предоставляться по минимальному пакету документов, поскольку не требуется сведений и справок от поручителей. Кроме этого, предоставляется возможность частичного вывода из залога ценных бумаг при погашении части кредита, а также возможность самостоятельно распоряжаться доходами по заложенным ценным бумагам. Сумма обеспечения определяется исходя из оценочной стоимости ценных бумаг, передаваемых в залог. Срок оплаты (погашения) ценных бумаг, принимаемых в обеспечение, должен превышать срок действия кредитного договора не менее чем на 10 дней. Принимаемые в залог ценные бумаги должны принадлежать залогодателю на праве собственности.

Востребованным для белорусского розничного банковского бизнеса является метод перекрестных продаж, когда при выдаче гражданам жилищных кредитов банк предлагает строительной компании кредит по сниженным процентным ставкам, предоставляет спектр услуг удаленного доступа их счетом, страхование риска и ответственности застройщика недвижимости.