

Республике Беларусь / А. Гамзунок // Банковский вестник. – 2010. – № 11. – С. 50-55.

3. Внук, В.С. К вопросу о перспективах развития розничных банковских услуг в Республике Беларусь / В.С. Внук // Проблемы и перспективы современной науки Минский инновационный университет: VI Республиканский научно-практический семинар молодых ученых 16 октября 2015 года. – Минск. – 2015. – № 5. – С. 38 – 40.

4. Уткин, Э.А. Инновационный менеджмент / Э.А. Уткин, Н.И. Морозова, Г.И. Морозова. – Москва: АКАЛИС, 2006. – 260 с.

5. Гурьянов, С.А. Эффективность бизнес – коммуникаций на рынке банковских услуг: Учебное пособие / С.А. Гурьянов. – Москва, 2000. – 560 с.

<http://edoc.bseu.by:8080/>

УДК 65.011

Т.Н. Налецкая

*Белорусский государственный экономический университет
Республика Беларусь, Минск
r_tatsiana@inbox.ru*

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ: СОСТОЯНИЕ И РАЗВИТИЕ

Naletskaaya T.N. Belarus State Economic University, Republic of Belarus, Minsk.

EVALUATION OF THE EFFECTIVENESS OF INCENTIVES IN ORGANIZATIONS OF THE REPUBLIC OF BELARUS: STATE AND DEVELOPMENT. The article deals with the approaches to assessing the effectiveness of incentive payments applied in the organization enshrined in the current legislation of the Republic of Belarus. On the basis of a critical review of the recommended methodological approaches are given their shortcomings. In order to level the latter, as well as to avoid discrimination against certain categories of workers, the author proposes the use of a composite indicator based on a system of target criteria set out in The regulations on the organization's Premiership.

KEY WORDS: labor efficiency; bonuses; incentive payments.

В статье рассмотрены закрепленные в действующем законодательстве Республики Беларусь подходы к оценке эффективности применяемых в организации выплат стимулирующего характера. На основе критического обзора рекомендованных методических подходов приводятся их недостатки. С целью нивелирования последних, а также во избежание

дискриминации отдельных категорий работников, автором предлагается применение сводного показателя, основанного на системе целевых критериев, закрепленных в Положении о премировании организации.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: эффективность труда; премирование; выплаты стимулирующего характера.

В условиях всеобщей коммерциализации и поиска путей наиболее рационального использования экономических ресурсов на первый план выступают вопросы эффективности, как соотношения полученных результатов и вложенных для этого средств организации. Это проявляется во всех направлениях работы организации как связанных с ее коммерческой деятельностью, так и затрагивающих социальные аспекты функционирования хозяйствующего субъекта. В связи с чем, неизменно актуальность обретают исследования вопросов оценки эффективности деятельности организаций.

При этом, в настоящее время в Республике Беларусь применяется самостоятельное регулирование хозяйствующими субъектами вопросов в области оплаты труда [1]. Во избежание необоснованного завышения затрат организации по данному экономическому элементу, возрастает потребность в соответствующей проработке вопросов рациональности и эффективности формирования выплат, входящих в состав фонда заработной платы, чем и обуславливается актуальность и практическая значимость исследований в данном направлении.

В соответствии с действующим законодательством в состав фонда заработной платы входят следующие выплаты: 1) заработная плата за выполненную работу и отработанное время; 2) выплаты стимулирующего характера; 3) выплаты компенсирующего характера; 4) оплата за неотработанное время; 5) другие выплаты, включаемые в состав фонда заработной платы [2].

Исследование практики организаций промышленности показало, что выплаты стимулирующего характера, включаемые в состав фонда заработной платы достигают 35% – 40% общей его величины и не считаются с необходимостью рационального использования средств организации по данному направлению нельзя.

Постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.02.2012 № 29 «Об утверждении Рекомендаций по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности» [3]

утверждены рекомендации, согласно которым показатели премирования должны соответствовать задачам организации, при этом рекомендуется устанавливать не более 2-3 показателей и условий премирования (например: выполнение и перевыполнение объемов производства; выполнение и перевыполнение установленных показателей производительности труда; соблюдение стандартов и технических условий; экономия сырья, материалов, топливно-энергетических ресурсов и т.п.). Относительно экономической эффективности системы премирования в пункте 6 названного документа сказано лишь, что: «Экономически эффективной считается система премирования, в результате применения которой дополнительные затраты обеспечивают дополнительный результат деятельности, превышающий размер премий».

Нет единого мнения и относительно выбора показателя производительности труда. Так, постановлением Национального статистического комитета Республики Беларусь от 14.10.2015 № 142 (с изменениями, внесенными постановлением Национального статистического комитета Республики Беларусь от 10.08.2016 №107) утверждена методика по расчету производительности труда в соответствии с которой: «...производительность труда – показатель эффективности производства, характеризующий выпуск или валовую добавленную стоимость в расчете на единицу используемых трудовых ресурсов» [4].

В то же время постановлением Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2014 г. № 744 «Об оплате труда работников» (слайд 6) (в редакции постановления Совета министров Республики Беларусь от 26.01.2015 № 47) при определении производительности труда рекомендуется применять выручку от реализации продукции, товаров, работ, услуг или добавленную стоимость на одного среднесписочного работника [5].

Более обоснованным представляется применение для определения производительности труда выручки от реализации продукции, товаров, работ, услуг за минусом косвенных налогов, так как именно этот показатель в наибольшей мере характеризует эффективность текущей деятельности организации, на которую оказывает результативность трудовой деятельности работников хозяйствующего субъекта. В то время как наращивание выпуска продукции не всегда может быть обеспечено соответствующим спросом и при-

вести не к росту показателей эффективности организации, а к отвлечению средств из оборота вследствие затоваренности складов. Добавленная же стоимость является комплексным показателем, который включает в себя такие элементы как прибыль остающаяся в распоряжении организации, оплата труда, амортизация и косвенные налоги, что не дает возможность оценить на его основе конечный эффект полученный хозяйствующим субъектом, кроме того этот показатель уже включает в себя оплату труда, что приводит к автокорреляции анализируемых данных.

Необходимо отметить, что оценка эффективности применения выплат стимулирующего характера в современных условиях хозяйствования, не должна сводиться к одному показателю, будь то выручка, чистая прибыль или добавленная стоимость. Для того, чтобы более полно анализировать и контролировать связь между запланированными показателями, их исполнением, полученным конечным результатом и мотивацией, в коммерческих организациях все более широкое применение приобретает система KPI (Key Performance Indicators) – «ключевые показатели результатов деятельности». В соответствии с системой KPI, в дополнение к показателям, отражающим результативность деятельности организации, используется ряд специфических индикаторов, свидетельствующих о достижении или не достижении задач стоящих перед руководством на определенном этапе функционирования организации.

Представляется целесообразным оценивать результативность выплат стимулирующего характера путем применения сводного показателя, основанного на системе целевых показателей, которые должны содержаться в действующем в организации Положении о премировании. Для расчета этого сводного показателя можно предложить следующую формулу:

$$CP_{всх} = \sum СДЦ / N,$$

где $CP_{всх}$ – результативность выплат стимулирующего характера;

СДЦ – коэффициент достижения целевого показателя, определяемый отношением фактически достигнутого уровня целевого показателя, в пределах плана, к плановому значению;

N – количество целевых показателей, характеризующих задачи отдельной подпрограммы.

Применение методики основанной на описанном выше подходе

позволит избежать искажения итогов экономического анализа, в частности в результате дискриминации работников структурных подразделений, которые по объективным причинам имеют не высокие показатели результативности, применяемые в соответствии с действующим законодательством для оценки эффективности труда по критериям выпуска продукции, выручки от реализации продукции (работ, услуг), валовой добавленной стоимости и т.п.

Литература:

1. Указ Президента Республики Беларусь от 10.05.2011 г. № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018, – Дата доступа 05.07.2018.

2. Указания «По заполнению в формах государственных статистических наблюдений статистических показателей по труду» утвержденные постановлением Министерства статистики и анализа Республики Беларусь от 29.07.2008 № 92 (в ред. постановления Белстата от 11.11.2016 № 171) // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018, – Дата доступа 05.07.2018

3. Об утверждении Рекомендаций по премированию работников коммерческих организаций по результатам финансово-хозяйственной деятельности: постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 28.02.2012 № 29 // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018, – Дата доступа 05.07.2018

4. Методика по расчету производительности труда: утверждена постановлением Национального статистического комитета Республики Беларусь от 14.10.2015 № 142 (с изменениями, внесенными постановлением Национального статистического комитета Республики Беларусь от 10.08.2016 №107) // Консультант Плюс: Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018, – Дата доступа 05.07.2018

5. Постановление Совета Министров Республики Беларусь от 31 июля 2014 г. № 744 «Об оплате труда работников» (в редакции постановления Совмина от 26.01.2015 № 47) // Консультант Плюс:

Беларусь [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2018, – Дата доступа 05.07.2018

УДК 338.31

П.И. Паньков

*Полоцкий государственный университет
Республика Беларусь, Новополоцк
pankovpra@yandex.ru*

РЫНКИ ДЕРИВАТИВОВ: СУЩНОСТЬ И ОСНОВНЫЕ ОСОБЕННОСТИ

Pankov P. Polotsk State University, Belarus, Novopolotsk.

DERIVATIVES MARKETS: NATURE AND MAIN FEATURES. The brief history of the derivatives market, considered in the article, contributes to a better understanding of the derivatives market. The essence and main features of the derivatives market, their interrelation and interdependence with spot markets have been discussed. The main subjects of the derivatives market and their interaction with each other have been considered.

KEY WORDS: derivatives market; spot market; hedgers; speculators.

В статье кратко рассмотрена история появления рынка деривативов, что способствует лучшему пониманию специфики рынка производных финансовых инструментов. Раскрыта сущность и основные особенности рынка деривативов, их взаимосвязь и взаимозависимость с наличными (spot) рынками. Рассмотрены основные субъекты взаимоотношений по сделкам с деривативами и их взаимодействие между собой.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: рынок деривативов; спот рынок; хеджеры; спекулянты.

Для Республики Беларусь актуальными являются вопросы работы на международных рынках нефти и нефтепродуктов, а также калийных удобрений. Так как цены на данных рынках постоянно меняются в сложно прогнозируемых направлениях, организации Республики Беларусь могут быть заинтересованы в хеджировании выручки или затрат в той части, которая зависит от движения рыночных переменных. При этом из-за отсутствия в стране развитого рынка деривативов, потенциал деривативов как инструментов хед-