

УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
«БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УДК 331.2

ЛЕБЕДЕВА
СВЕТЛАНА НИКОЛАЕВНА

**МЕТОДОЛОГИЯ И МЕХАНИЗМ РЕГУЛИРОВАНИЯ
ОПЛАТЫ ТРУДА В УСЛОВИЯХ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
ТРАНСФОРМАЦИИ**

Автореферат диссертации на соискание ученой степени
доктора экономических наук
по специальности 08.00.05 — экономика и управление народным хозяйством
(специализация — экономика труда)

Минск, 2007

Работа выполнена в УО «Белорусский государственный экономический университет»

Научный консультант Шимов Владимир Николаевич, доктор экономических наук, профессор, ректор, УО «Белорусский государственный экономический университет»

Официальные оппоненты: Борисевич Виктор Иванович, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры, УО «Белорусский государственный экономический университет», кафедра регионального управления

Раков Андрей Андреевич, доктор экономических наук, профессор, главный научный сотрудник, ГНУ «Институт экономики Национальной академии наук Беларуси»

Ванкевич Елена Васильевна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой, УО «Витебский государственный технологический университет», кафедра менеджмента

Оппонирующая организация ГНУ «Научно-исследовательский экономический институт Министерства экономики Республики Беларусь»

Защита состоится 22 июня 2007 г. в 14.30 на заседании совета по защите диссертаций Д 02.07.02 при УО «Белорусский государственный экономический университет» по адресу: 220070, Минск, просп. Партизанский, 26, зал заседаний Совета (ауд. 205), тел. 209-79-56.

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке УО «Белорусский государственный экономический университет».

Автореферат разослан 18 мая 2007 года.

Ученый секретарь
совета по защите диссертаций

С.Ф. Миксюк

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Связь работы с крупными научными программами (проектами) и темами. Тема диссертации утверждена Советом УО «Белорусский государственный экономический университет» 26.12.2002 г. (протокол № 4) и соответствует приоритетным направлениям научных исследований. Диссертационное исследование выполнялось в тесной связи с республиканскими отраслевыми программами, финансируемыми за счет инновационного фонда Белкоопсоюза, в частности его результаты включены в научно-исследовательские работы (НИР): «Планирование трудового потенциала потребительской кооперации с учетом тенденций изменения рынка труда в Республике Беларусь» (№ ГР 19972845, 1996—1997 гг., рукопись задепонирована), «Анализ эффективности материального стимулирования в потребительской кооперации и меры по усилению мотивации труда» (№ ГР 20052312, 2005 г.), «Оценка организационной структуры и пути повышения эффективности управления в системе потребительской кооперации» (№ ГР 20052014, 2005 г.). Диссертант участвовала в выполнении НИР: по заказу Министерства экономики Республики Беларусь — «Сущность рабочей силы: проблемы оценки на рынке труда и ее размещения с учетом результатов труда» (№ ГР 1994532, 1994 г.), «Разработать предложения по определению соотношения минимальной заработной платы и минимального потребительского бюджета» (№ ГР 1994684, 1994 г.), «Провести анализ экспортной деятельности основных предприятий-экспортеров Республики Беларусь» (№ ГР 20001635, 2002 г.); по заказу Белкоопсоюза — «Оценка конкурентоспособности торговых предприятий в условиях рыночной экономики» (№ ГР 19973544, 1996—1998 гг., ответственный исполнитель темы), «Определение экономических границ деятельности предприятий потребительской кооперации» (№ ГР 19992197, 1999—2001 гг.), «Разработка действенной системы мотивации труда на предприятиях торговли потребительской кооперации» (№ ГР 20022395, 2002 г.); по заказу НИИ Белкоопсоюза — «Оценка эффективности внешнеэкономической деятельности предприятий региона» (№ ГР 19992199, 1998—2000 гг., научный руководитель темы); по заказу Администрации СЭЗ «Гомель—Ратон» — «Свободные экономические зоны: оценка эффективности деятельности предприятий и перспективы развития» (№ ГР 20014078, 2001—2003 гг., научный руководитель темы).

Цель и задачи исследования. Целью диссертационной работы является разработка методологических основ формирования и механизма регулирования оплаты труда в условиях экономической трансформации. Данная цель обусловила необходимость решения следующих теоретико-методологических и прикладных задач:

- разработать методологические основы регулирования оплаты труда в условиях трансформационных преобразований экономики;

- проанализировать действующую практику регулирования оплаты труда в Республике Беларусь, провести сравнение основных тенденций, происходящих в данной сфере, в рамках создания Союзного государства;
- обосновать направления развития институционально-правовых основ государственного регулирования оплаты труда, аргументировать необходимость усиления действенности коллективно-договорного механизма и использования потенциала профессиональных союзов;
- разработать комплекс индикаторов, взаимосвязанных с системой регулирования оплаты труда, сигнализирующих о позитивной динамике и негативных тенденциях ее развития;
- аргументировать критерии определения размеров минимальных гарантий оплаты труда и ключевых параметров индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией;
- определить наиболее приемлемую модель Единой тарифной сетки работников Республики Беларусь и разработать комплекс показателей, позволяющих диагностировать применяемую тарифную систему;
- разработать методику определения нормируемой величины фонда заработной платы, адекватную современному этапу экономической трансформации;
- обосновать методические подходы к определению ключевого показателя премирования менеджеров высшего звена управления для усиления зависимости переменной части их заработной платы от первостепенных параметров деятельности организаций;
- разработать систему показателей эффективности материального стимулирования труда для использования субъектами хозяйствования и профессиональными союзами.

В качестве объекта исследования выступает сфера оплаты труда в рамках национальной экономики, что обусловлено ее приоритетностью в обеспечении устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь. Предметом исследования являются теоретические, методологические, методические и прикладные вопросы регулирования оплаты труда в условиях экономической трансформации.

Положения, выносимые на защиту.

1. Системная методология регулирования оплаты труда, обосновывающая необходимость использования косвенных методов экономического воздействия на заработную плату в трансформационной экономике посредством нормативно-налогового регулирования, что обеспечивает использование доходов организаций в целях их перспективного развития, повышения результативности труда, предупреждения резкой дифференциации уровня заработной платы между различными отраслями и субъектами хозяйствования. Функции регулирования, адаптированные применительно к сфере оплаты труда на основе систем-

ной диффузии регулирующих, стабилизационных и стимулирующих воздействий, реализации информационной, консультативной, согласительной, координационной и образовательной составляющих, что позволяет нацелить систему регуляторов на повышение эффективности использования трудовых ресурсов, стабильное развитие экономики. Методологические принципы регулирования оплаты труда, учитывающие специфику исследуемой сферы и период трансформационных преобразований экономики, сущность которых состоит во взаимопроникновении и системной реализации легитимности, адекватности, целенаправленности, приоритетности, комплексности, целостности, оптимальности, объективности, конкретности и автономности; обеспечении эффективного, сбалансированного, пропорционального, динамичного развития сферы оплаты труда и позитивного отношения субъектов рынка к применяемым мерам воздействия. Разработанная методология позволяет создать стройную систему регуляторов в условиях экономической трансформации, обеспечивающую рациональное сочетание направлений и методов воздействий, решение социальных и экономических задач по повышению уровня жизни населения и эффективности использования трудовых ресурсов, соблюдению первостепенных правовых актов Республики Беларусь и международного сообщества; систематизировать инструментарий реализации рекомендуемых к использованию принципов.

2. Комплекс индикаторов системы регулирования оплаты труда, сигнализирующих о позитивной динамике и негативных тенденциях ее развития. Отличительными особенностями этого комплекса являются: во-первых, выбор наиболее важных показателей для определения императивов совершенствования мер воздействия на сферу оплаты труда; во-вторых, определение их оптимальных значений, комплексно взаимосвязанных между собой и с общей системой индикаторов, характеризующих устойчивое развитие национальной экономики; в-третьих, обоснование значений экономических параметров системы регулирования оплаты труда, базирующееся на результатах проведенного ретроспективного анализа, рекомендациях Международной организации труда, статистических данных Европейского союза и Департамента по международным экономическим и социальным вопросам Секретариата ООН. Разработанный комплекс индикаторов позволяет сопоставить их фактические значения с наиболее приемлемыми для современного этапа экономической трансформации параметрами, составить прогноз и определить направления совершенствования механизма регулирования оплаты труда в ракурсе: а) оптимизации удельного веса оплаты труда и частного потребления в ВВП; б) сокращения доли населения за чертой малообеспеченности и затрат на приобретение продуктов питания в потребительских расходах; в) обеспечения приемлемой дифференциации доходов населения, устойчивой динамики в развитии реаль-

ных денежных доходов, заработной платы и производительности труда; г) диагностики соотношения минимальных размеров заработной платы и тарифной ее части с социальными нормативами и средним уровнем оплаты труда; д) снижения порога индексации денежных доходов населения и повышения величины дохода, подлежащего полной компенсации в связи с ростом цен.

3. Методические подходы к регулированию минимальных размеров оплаты труда и ключевых параметров индексации денежных доходов населения в связи с инфляцией. Уточненные критерии определения размеров минимальных гарантий заработной платы на современном этапе трансформационных преобразований — удельный вес оплаты труда в совокупных доходах семей работников, доля затрат на приобретение продуктов питания в потребительских расходах, соблюдение оптимального соотношения минимальной зарплаты и тарифной ее части, в перспективе — дополненные такими критериальными элементами, как иждивенческая нагрузка и инвестиционная составляющая воспроизводственной функции заработной платы. Это обеспечит целенаправленное движение к повышению уровня благосостояния населения и качества жизни и позитивную динамику регулирующих воздействий с учетом изменяющихся условий макросреды; разрешит проблемы расширенного воспроизводства рабочей силы, улучшения структуры заработной платы; позволит отказаться от корректирующих коэффициентов, применяемых в бюджетном секторе экономики. Механизм индексации доходов населения на основе применения единых методических подходов к определению индексируемой величины денежных доходов и затухающей шкалы, согласующихся с размерами минимальной заработной платы, тарифной ее части и социальных нормативов, позволит обеспечить единство в использовании отдельных элементов системы регулирования, реализовать дифференцированный подход к распределению инфляционного ущерба, смягчить демотивацию труда высококвалифицированных работников и активизировать потребительский спрос.

4. Многовариантные подходы к построению тарифной сетки, которые заключаются в поэтапном использовании двух основных ее модификаций: а) при условии достижения тарифной ставкой первого разряда бюджета прожиточного минимума трудоспособного населения — модели, основанной на сжатии сетки, межразрядных перекрытиях и мотивации перехода от разряда к разряду; б) при расширении возможностей бюджетного финансирования, улучшении финансового положения субъектов хозяйствования и доведении тарифной ставки первого разряда до минимального потребительского бюджета для трудоспособных граждан — варианта, базирующегося на трансформации первоначальной модели с точки зрения оптимизации диапазона крайних разрядов и соблюдения коэффициента редукции в соответствии с международной практикой и рекомендациями МОТ. Это позволит применить модель, характерную для стран с раз-

витыми рыночными отношениями, основанную на индивидуализации заработной платы, устранении резкой поляризации тарифных заработков низкооплачиваемых и высококвалифицированных работников, а также реализовать принцип равного относительного нарастания тарифных коэффициентов, улучшить структуру оплаты труда и преодолеть порог осязаемости, стимулирующий переход от разряда к разряду.

5. Комплекс оценочных показателей тарифной системы, который содержит рекомендуемые и предельно-критические их значения, установленные на основе ретроспективного анализа динамики этих параметров в стране с учетом обобщенных значений их аналогов в развитых государствах, рекомендаций Международной организации труда и действующих нормативных документов. Предлагаемые к использованию значения индикаторов обеспечивают наиболее приемлемые для условий экономической трансформации соотношения такого важнейшего элемента тарифной системы, как тарифная ставка первого разряда, и ключевых параметров регулирования — минимальной и средней заработной платы, социальных нормативов; межразрядные соотношения и соотношения крайних разрядов. Это позволит диагностировать недостатки в построении ЕТС, определить направления совершенствования тарифной системы для обеспечения воспроизводства рабочей силы, рационализации структуры и дифференциации оплаты труда, стимулирования повышения профессионального и квалификационного уровней работников.

6. Методика расчета нормируемой величины фонда заработной платы, определяемой посредством корректировки базового размера расходов на оплату труда: а) на индекс темпов изменения производительности труда в сопоставимой оценке; б) индекс роста потребительских цен; в) коэффициент, обеспечивающий опережающий рост результативности труда в сравнении с его оплатой, приемлемое соотношение динамики заработной платы и инфляции в соответствии со сложившимся в отраслях экономики уровнем оплаты труда. Данная методика значительно упрощает расчеты норматива, позволяет использовать действующий инструктивный материал для идентификации корректирующего коэффициента, введение которого решает проблему пропорционального развития средней заработной платы в зависимости от эффективности деятельности и других ключевых параметров. Ее внедрение обеспечит усиление взаимосвязи производительности и стимулирования труда, неинфляционный рост заработной платы, перераспределение доходов субъектов хозяйствования в пользу их перспективного развития и предотвратит поляризацию оплаты труда в различных отраслях и организациях.

7. Показатель премирования руководителей субъектов хозяйствования, обеспечивающий мотивацию перераспределения финансовых результатов деятельности в пользу их капитализации, суть которого состоит в определении ди-

намики соотношения прибыли, направляемой на инвестирование, и расходов на производство и реализацию продукции. Его применение усилит зависимость переменной части заработной платы работников высшего звена управления от ключевых параметров деятельности организации, создаст предпосылки для наращивания чистой прибыли, снижения затрат, динамичного вложения средств в перспективное развитие производства товаров и услуг.

8. Рекомендации по приведению к единообразию законодательных актов в сфере регулирования оплаты труда в рамках Союзного государства. Их сущность заключается в унификации: критерия определения минимальной заработной платы (минимального потребительского бюджета трудоспособного человека); порога, вида и размера доходов, подлежащих индексации; ключевых гарантий и факторов, формирующих тарифные системы; системы подоходного налогообложения с точки зрения увеличения необлагаемого минимума до размеров социальных нормативов и оптимизации ставок налога; расширения границ коллективно-договорного регулирования от межгосударственного до цехового. Это позволит придать устойчивую положительную динамику повышению уровня жизни населения России и Беларуси, реализовать принцип равной оплаты за труд равной сложности, повысить мотивацию труда и усилить степень поддержки нуждающихся слоев населения в рамках социальной ориентации реформ. Рекомендации по совершенствованию коллективно-договорного регулирования: заключение международных тарифных соглашений, а также территориальных межгосударственных соглашений (при участии приграничных регионов), предусматривающих единый территориальный минимум заработной платы, унифицированные подходы в соотношениях оплаты труда по группам организаций (отраслям), доплаты и надбавки в целях сохранения в приграничных регионах квалифицированной рабочей силы, обеспечение справедливой неинфляционной индексации и установление доплат компенсационного характера, особенно в экологически дестабилизированных регионах. Это создаст возможности интернационализации заработной платы, ее обоснованной дифференциации, унификации норм трудового права, формирования предпосылок для образования субъектов международного коллективно-договорного процесса.

9. Комплекс показателей эффективности материального стимулирования труда, усовершенствование которого заключается в выделении двух групп индикаторов (учитываемых нанимателями, значимых для работников), введении в микроэкономические расчеты ключевых макро- и мезоэкономических параметров (средней заработной платы по национальному хозяйству и отраслям экономики, социальных нормативов). Уточненный состав расходов на материальное денежное стимулирование труда, основной составляющей которых является фонд заработной платы, скорректированный на коэффициент, характеризующий уровень взаимосвязанных с ним налоговых и неналоговых отчислений.

Данная система позволяет нанимателям осуществить диагностику результативности применяемых стимулирующих выплат и используемых ими материальных мотиваций, определить возможности выполнения требований профсоюзов по улучшению условий оплаты труда, а наемным работникам — экономически обосновать предложения при подготовке проектов коллективных договоров, оценить уровень оплаты труда и определить степень своего участия в распределении доходов.

Личный вклад соискателя. Диссертационное исследование является научным трудом, выполненным соискателем самостоятельно в рамках выбранной темы, и представляет собой результат многолетней работы по данной проблематике. Сформулированные автором выводы и предложения получены на основе изучения и обобщения теоретического материала и эмпирических исследований отечественных и зарубежных ученых, статистической отчетности Республики Беларусь и Российской Федерации, аналитических материалов иных стран и экономических сообществ.

Апробация результатов диссертации. Основные положения, выводы и результаты исследования были апробированы на 52 международных и республиканских конференциях. Соискатель выступала с докладами и сообщениями на следующих научных собраниях: ежегодных международных научно-практических конференциях «Актуальные проблемы управления» (Москва, 1999—2005), «Проблемы реформирования предприятий Республики Беларусь» (Минск, 1997), «Проблемы менеджмента и маркетинга на рубеже третьего тысячелетия» (Минск, 1999), «Потребительская кооперация Республики Беларусь накануне XIV съезда» (Гомель, 1999), «Мотивация эффективного труда в рыночной экономике» (Полтава, 2000), «Торговля в экономической системе: теория и практика» (Минск, 2002), «Перспективы развития предпринимательских структур в приграничных регионах» (Гомель, 2002), «Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития» (Минск, 2002), «Социально-экономические проблемы в постсоциалистическом пространстве» (Москва, 2002), «Малое предпринимательство: проблемы и перспективы» (Витебск—Полоцк, 2002), «Социально-экономические приоритеты развития региональной экономики» (Гомель, 2002), «Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития» (Минск, 2003), «Формирование рыночной экономики» (Киев, 2005), «Реалии и перспективы развития рынка труда и обеспечения занятости в Союзном государстве» (Москва, 2005), «Белорусская модель социально-экономического устойчивого инновационного развития: формирование и пути реализации» (Минск, 2006). Диссертант являлась инициатором научно-практических конференций, в том числе международных, и членом оргкомитетов по их проведению: «Региональные проблемы развития предпринимательства» (Гомель, 2000;

руководитель секции «Проблемы адаптации кадров к предпринимательству»), «Кооперативы и акционерные общества: развитие, преимущества и конкурентоспособность» (Гомель, 2002; руководитель секции «Совершенствование экономического стимулирования и организации труда»), «Кооперация и интеграция экономики в приграничном регионе» (Гомель, 2003; руководитель секции «Проблемы регулирования заработной платы и стимулирования труда в условиях экономической интеграции»).

Опубликованность результатов диссертации. По результатам диссертационного исследования опубликовано 85 научных работ: 2 монографии, в том числе одна авторская (20 авторских листов), 17 статей в научных рецензируемых журналах, включенных в перечень изданий высших аттестационных комитетов Республики Беларусь, Российской Федерации и Украины, 1 — в научном рецензируемом зарубежном журнале, 17 — в сборниках научных трудов, 34 — в материалах конференций, 14 — в тезисах докладов конференций. В зарубежных научных изданиях опубликовано 28 работ, из них 19 статей. Общий объем публикаций составляет 55 авторских листов, из них личный вклад — 40,3 авторских листов. Без соавторов опубликовано 52 работы.

Структура и объем диссертации. Диссертация состоит из введения, общей характеристики работы, пяти глав, заключения, библиографического списка и приложений. Логика построения диссертационной работы заключается в следующем. Изложение общей концепции работы начинается с аналитического обзора теоретико-методологических подходов к определению сущности заработной платы как основной содержательной части оплаты труда, ее роли в регулировании экономики, что в свою очередь является парадигмой для обоснования необходимости, целей и сфер государственного регулирования оплаты труда в условиях экономической трансформации. Далее проводится ретроспективный анализ подходов к регулированию оплаты и стимулированию труда в нашей стране и за рубежом, который позволил разработать методологические основы регулирования оплаты труда в период трансформационных преобразований экономики. Проведенный анализ тенденций развития оплаты труда в отраслях экономики Республики Беларусь, действующей системы ее регулирования, сравнительная оценка особенностей развития исследуемой сферы в Республике Беларусь и Российской Федерации позволили определить вектор унификации и разработать направления совершенствования институционально-правовых основ ее регулирования в рамках создания Союзного государства. Комплексное исследование процессов, происходящих в сфере оплаты труда, легло в основу предложений по совершенствованию механизма ее регулирования в условиях экономической трансформации.

Работа изложена на 315 страницах. Иллюстрации и таблицы размещены на 36 страницах (28 таблиц, 27 рисунков), приложения — на 48 страницах

(47 приложений), акты внедрения — на 8 страницах. Библиографический список включает 267 наименований (23 страницы), в том числе список публикаций соискателя — 88 наименований.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ

В первой главе **«Концептуальные подходы к определению сущности оплаты труда и ее роли в регулировании экономики»** исследованы содержание и функции заработной платы как основной содержательной части оплаты труда в условиях экономической трансформации, сущность данных категорий и их взаимосвязь с понятиями «мотивация труда» и «стимулирование труда», роль заработной платы и ее регулирования в масштабах национальной экономики.

На основе анализа классических концепций и современных теорий заработной платы в работе акцентируется внимание на необходимости реализации инвестиционной составляющей ее воспроизводственной функции, что будет способствовать превращению оплаты труда в источник средств, направляемых на развитие человеческого потенциала, и обеспечит в рамках расширенного воспроизводства рабочей силы окупаемость вложений в человеческий капитал (в первую очередь — затрат на образование).

В диссертационной работе выявлены взаимосвязь, взаимопроникновение и отличительные особенности категорий «мотивация труда», «стимулирование труда», «оплата труда» и «заработная плата», даны их сущностные характеристики, авторские определения, конкретизированы виды, содержание и цели мотивационных воздействий на персонал. Акцентируется внимание на роли государственных регулирующих воздействий в трактовке исследуемых понятий. Оплата труда рассмотрена и в ракурсе интересов субъекта и объекта мотивации, что в дальнейшем позволило выстроить систему индикаторов результативности стимулирования труда с точки зрения нанимателей и работников. Выделены основополагающие факторы, влияющие на составные элементы доходов персонала и затрат на его содержание, что явилось отправным моментом диагностики причинно-следственных связей в ходе анализа тенденций, складывающихся в сфере оплаты труда.

Анализ концептуальных положений классических, неоклассических, кейнсианских, некейнсианских, монетаристских и институциональных теорий занятости позволил выявить характерные и для периода экономической трансформации первостепенные макроэкономические проблемы, которые целесообразно решать в ракурсе создания методологических основ регулирования оплаты труда. В результате проведенного исследования были обозначены ключевые направления регулирования заработной платы и трудовых взаимоотношений:

- определяющим вектором политики в области оплаты труда является нахождение наиболее приемлемых соотношений между рыночным саморегулированием и государственным воздействием на экономику с учетом конкретных условий трансформационного периода, что в конечном итоге нацелено на обеспечение эффективного платежеспособного спроса;

- регулирование уровня заработной платы следует ориентировать на позитивную мотивацию работников, создание благоприятного отношения населения к мерам государственной политики, учитывая прежде всего объективные факторы (уровень занятости, производительность труда);

- нивелирование информационной асимметрии, идентификацию интересов субъектов рынка труда целесообразно осуществлять, формируя действенные институционально-правовые основы государственного регулирования заработной платы, в том числе предпосылки для результативной деятельности профсоюзов, заключения коллективных договоров и применения систем контрактации рабочей силы;

- деятельность государства и субъектов рынка труда надлежит концентрировать на предотвращении материального принуждения одним человеком другого, рациональном распределении предельного продукта труда, установлении обоснованных размеров заработной платы, развитии контрактов добровольного типа и мотивации работников к осознанию общественной полезности своей деятельности для повышения трудовой активности;

- при выборе методов контрактации рабочей силы следует использовать преимущественно коллективные договоры, которые обеспечивают большее равновесие выгод и издержек контрагентов, чем индивидуальные контракты, угнетающие периферийные слои персонала и имеющие особенности по выделенным автором критериям типизации контрактов (специфика деятельности работников, положение на рынке труда, степень интеграции в систему внутрифирменных отношений, срок контрактных отношений, степень социальной защиты).

Во второй главе **«Методологические аспекты регулирования оплаты труда»** обоснованы необходимость, цели и сферы государственных воздействий на заработную плату, проведен ретроспективный анализ подходов к регулированию оплаты и стимулированию труда в Республике Беларусь и за рубежом, разработаны методологические основы регулирования оплаты труда в условиях экономической трансформации.

В диссертации доказана целесообразность государственного регулирования исследуемой сферы, что обусловлено следующими детерминантами: отсутствием эффективно функционирующих механизмов саморегулирования; доминирующей ролью государственного сектора в условиях недостаточной развитости рыночных институтов и инфраструктуры; необходимостью обеспечения эффективной социальной защиты граждан, осуществления справедливой поли-

тики доходов, предотвращения тенденций расслоения общества по уровню доходов, рационального распределения трудовых ресурсов по сферам производства и регионам, поддержания равновесия между платежеспособным спросом населения и предложением при сохранении стимулирующей роли заработной платы; требованием объективности в установлении критериев справедливости в оплате труда; асимметрией и монополизмом в трудовых взаимоотношениях; необходимостью контроля за соблюдением основополагающих законодательных актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

Для развития методологии и создания действенного механизма регулирования оплаты труда в условиях экономической трансформации наибольший интерес представляют следующие параметры системы регулирования, выявленные в ходе ретроспективного анализа:

- при установлении минимальной заработной платы (МЗП) важно учитывать затраты на воспроизводство рабочей силы, мотивацию к трудоустройству безработных (в том числе сегментированных рынков труда), стимулирование роста производительности труда, высвобождение неэффективно используемых работников и унификацию размеров МЗП в рамках создания экономических сообществ;

- при определении механизма индексации следует идентифицировать его с масштабными мерами антиинфляционной политики в части определения набора товаров и услуг, межиндексационных интервалов, предупреждения нарушения выполнения заработной платой стимулирующей функции, недопущения систематического завышения издержек и нарушения процесса рыночной саморегуляции;

- при осуществлении налоговой политики систему подоходного налогообложения целесообразно использовать многофункционально, учитывая ее регулирующие воздействия на размеры заработков и социальную справедливость в распределении доходов, а нормирование размеров фонда заработной платы разумно рассматривать в качестве антимонопольной меры и как средство предотвращения расслоения населения по уровню доходов;

- при совершенствовании действующей тарифной системы надлежит учесть имеющий место в странах с развитым рынком процесс сужения соотношения ставок между разрядами и крайними точками тарифных сеток или схем должностных окладов, создавать условия для повышения заработной платы работников, труд которых в наибольшей степени определяет динамику развития фирм, сформировывать во всех отраслях и сферах экономики объективную основу для реализации принципа равной оплаты за равный труд.

Проведенное диссертантом исследование позволило разработать методологические основы, базирующиеся на целеполагании, определении задач, конкретизации направлений и методов регулирования оплаты труда в Республике Беларусь (таблица 1).

Таблица 1 — Цель, задачи, направления и методы регулирования оплаты труда в Республике Беларусь

Цель	Задачи	Направления (элементы системы)	Методы
Повышение уровня жизни населения в сочетании с ростом эффективности экономики	Обеспечение минимальных гарантированных доходов населения	Установление минимальной заработной платы и ее минимальной гарантированной тарифной части	Административный (прямого экономического регулирования)
	Поддержание денежных доходов населения и покупательского спроса в периоды усиления инфляции	Индексация денежных доходов населения в связи с ростом цен	
	Обеспечение единства в оплате равносложного труда в различных отраслях, минимальных гарантий заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников, усиление дифференциации по фактору сложности труда	Использование общегосударственной единой тарифной системы	
	Перераспределение доходов субъектов хозяйствования в пользу их перспективного развития, повышение результативности труда, предупреждение резкой поляризации зарплат между различными отраслями и субъектами хозяйствования	Нормативно-налоговое регулирование заработной платы	Экономический (нормативный с применением косвенного экономического регулирования)
	Достижение сбалансированности экономических интересов субъектов рынка труда	Коллективно-договорное регулирование оплаты труда	Социального партнерства

В ходе исследования определены ключевые функции системы регулирования оплаты труда. Их применение позволит создать стройную систему регулирующих воздействий, нацеленную на повышение эффективности использования трудовых ресурсов, стабильное развитие экономики, а также учесть интересы субъектов рынка (таблица 2).

Таблица 2 — Функции системы регулирования оплаты труда в Республике Беларусь

Функция	Содержание
Регулирующая	Непосредственное воздействие на субъекты рынка посредством установления минимальной заработной платы, обеспечение обязательности индексационных выплат и пропорциональности в дифференциации оплаты труда
Стабилизационная	Установление индикаторов, определяющих динамику повышения жизненного уровня населения в ракурсе обеспечения пропорционального стабильного развития экономики, что позволяет субъектам рынка ориентироваться в долгосрочных установках, целях правительства и действовать в соответствии с ними

Окончание таблицы 2

Функция	Содержание
Стимулирующая	Ориентация всей системы регулирующих воздействий в области оплаты труда на повышение эффективности использования трудовых ресурсов, рост производительности труда, и в конечном итоге — на поступательное движение к достижению устойчивого развития экономики
Информационная	Информирование государством субъектов хозяйствования, а нанимателями — работников о предпочтительных тенденциях в оплате труда посредством установления основных экономических параметров ее регулирования
Консультативная	Проведение взаимных консультаций с профессиональными союзами и союзами предпринимателей для согласования позиций при разработке концептуальных положений политики в сфере оплаты труда
Согласительная	Достижение соглашения между правительством и субъектами хозяйствования негосударственной формы собственности по ключевым вопросам экономической политики в области денежных доходов населения
Координационная	Согласование регулирующих воздействий на макроуровне, отраслевом, региональном уровнях и уровне субъектов хозяйствования
Образовательная	Формирование заказа на подготовку специалистов в области организации труда и заработной платы за счет средств государственного бюджета, нанимателей и профессиональных союзов

В диссертационной работе решена одна из основных методологических задач — разработка принципов регулирования оплаты труда, подкрепляющих результативное действие соответствующего механизма. Их использование позволит строго соблюдать основополагающие правовые акты Республики Беларусь и международного сообщества; учитывать реалии периода экономической трансформации, основные цели и приоритеты развития национального хозяйства; стимулировать эффективное функционирование организаций, достижение социальных целей; совмещать воздействия на различных уровнях с использованием конкретных элементов регулирования; обеспечить регулярность, оптимальное сочетание направлений и методов воздействий, их соответствие структурным преобразованиям экономики; выбрать наилучший из вариантов системы регулирования, создать равные условия и возможности для его реализации, благоприятную социальную обстановку; делегировать определенные полномочия субъектам хозяйствования, установить с ними обратную связь.

В третьей главе «**Особенности и практика регулирования оплаты труда в Республике Беларусь**» проведено исследование тенденций, складывающихся в сфере оплаты труда, действующей системы ее регулирования на основе установления минимальной заработной платы, осуществления индексации в связи с ростом цен, применения тарифной системы оплаты труда и нормативов формирования фонда заработной платы.

На фоне повышения среднегодовых показателей реальных размеров оплаты труда существует проблема достижения дореформенного уровня покупа-

тельной способности заработной платы в отдельных отраслях экономики. Наиболее проблематичным остается аграрный сектор, где, несмотря на позитивную динамику производительности труда, отсутствует адекватный рост реальной заработной платы. Сфера производства услуг, использующая преимущественно высококвалифицированный труд, также характеризуется отставанием размеров данного показателя в сравнении с отраслями материального производства.

Основными направлениями преодоления диспропорций, складывающихся в сфере оплаты труда, являются:

- достижение оптимальной доли оплаты труда и частного потребления в валовом внутреннем продукте (ВВП), наращивание общих объемов ВВП на основе снижения издержек производства, повышения рентабельности деятельности посредством интенсивного международного сотрудничества, интеграции в мирохозяйственные связи, развития приоритетных отраслей экономики, стимулирования инвестиционной активности субъектов хозяйствования;

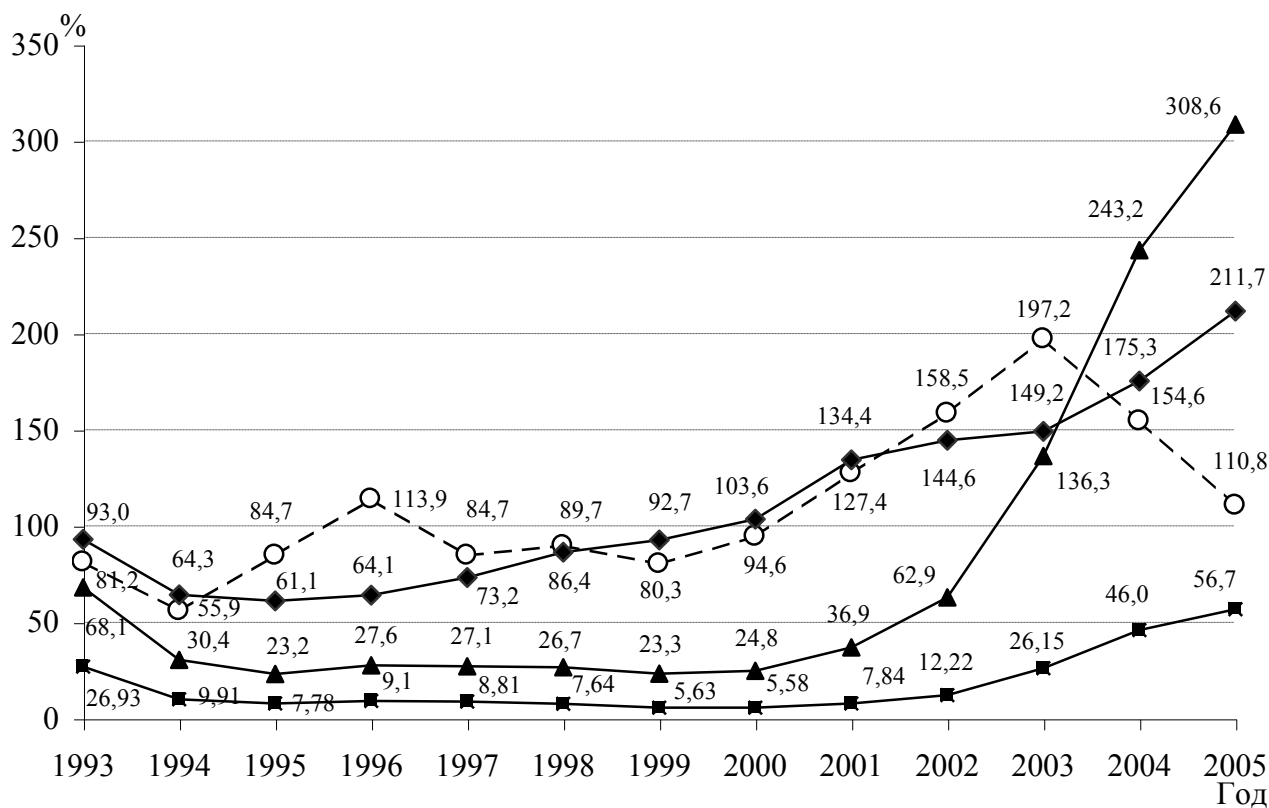
- восстановление выполнения заработной платой воспроизводственной функции, обеспечивающей простое и расширенное воспроизводство рабочей силы, содержание иждивенцев, с целью создания благоприятных предпосылок для жизнедеятельности будущих поколений, повышения рождаемости и стабильного развития нации;

- создание рычагов активного воздействия по преодолению монополизма производителей и отдельных секторов экономики, в том числе посредством применения действенного нормативно-налогового регулирования оплаты труда с целью устранения несоответствий в оплате труда работников различных отраслей и субъектов хозяйствования, повышения стимулирующей функции заработной платы и усиления мотивации высокопроизводительного труда;

- формирование условий для развития отраслей, оказывающих услуги, обеспечение достойных размеров оплаты труда занятых в них работников на основе роста результативности функционирования сферы материального производства, оптимизации количества платных услуг, оказываемых бюджетными организациями, наращивания объемов, повышения рентабельности деятельности и роста конкурентоспособности продукции.

Совершенствование законодательства и меры прямого экономического регулирования повысили социально-экономическую роль минимальной заработной платы, предопределили направленность к восстановлению выполнения свойственных ей функций, отказу от частого пересмотра ее размеров, повышению ее реального содержания. Опережающий рост минимальной заработной платы в сравнении со средней заработной платой (СЗП) позволил повысить доходы низкооплачиваемых групп населения, уменьшить долю граждан, находящихся за чертой бедности, сблизить уровни потребления низкооплачиваемых и

других категорий работников. Наряду с положительными следует отметить и негативные тенденции развития минимальной заработной платы: значительное опережение темпов ее роста в сравнении с динамикой производительности труда в период 2001—2005 гг. и низкое соотношение с минимальным потребительским бюджетом (см. рисунок).



- соотношение минимальной заработной платы и минимального потребительского бюджета, %
- соотношение темпов роста минимальной заработной платы и производительности труда (цепные), %
- ▲— темпы изменения реального размера минимальной заработной платы, % к 1992 г.
- ◆— темпы изменения реального размера среднемесячной заработной платы, % к 1992 г.

Динамика минимальной заработной платы и взаимосвязанных с ней показателей в Республике Беларусь в 1993—2005 гг.

Несмотря на меры, направленные на повышение реального содержания минимальной и средней заработной платы, в структуре потребительских расходов остается достаточно высоким уровень затрат на приобретение продуктов питания (в 2005 г. — 44,6 %) и низкой — доля оплаты труда в доходах населения (в 2005 г. — 58,0 %). В связи с этим вектор совершенствования регулирования оплаты труда следует нацелить на достижение продекларированного в

нормативных документах критерия — минимального потребительского бюджета (МПБ), несмотря на менее интенсивную динамику производительности труда, и конкретизацию ключевых факторов в установлении минимальной заработной платы для обеспечения пропорционального ее развития в сравнении со средней заработной платой и динамикой доли оплаты труда в совокупных доходах семей работников.

Исследование многовариантных подходов к построению системы индексации на основе выделенных автором классификационных признаков (степень компенсации роста цен, время и периодичность компенсационных выплат) позволило сделать вывод о необходимости применения на современном этапе трансформационных преобразований экономики частичной ретроспективной и преимущественно непрерывной индексации доходов населения в связи с ростом цен. Несмотря на позитивную тенденцию поэтапного увеличения индексируемой величины денежных доходов населения, целесообразно урегулировать распределение инфляционного ущерба путем применения затухающей шкалы компенсационных выплат, превышающих норматив индексации денежных доходов населения, с тем чтобы в меньшей мере ущемлять интересы высококвалифицированных работников.

Анализ действующей тарифной системы оплаты труда выявил следующие ее недостатки:

- слабую согласованность элементов общегосударственной тарифной системы со всей совокупностью регулирующих воздействий на сферу оплаты труда и денежные доходы населения, в частности с индексацией и налогообложением;
- значительное отставание устанавливаемой государством тарифной ставки первого разряда от минимальной заработной платы и социальных нормативов, характеризующих минимальные доходы населения;
- сжатие Единой тарифной сетки за счет снижения межразрядных соотношений для квалифицированных и высококвалифицированных работников;
- несоблюдение принципов равного относительного нарастания тарифных коэффициентов от разряда к разряду и единства в оплате равносложного труда для бюджетного и коммерческого секторов экономики;
- отсутствие методических подходов к экономическому обоснованию межразрядных соотношений тарифных коэффициентов;
- на фоне придания тарифной системе обязательного характера — отсутствие обеспечения объективной межотраслевой дифференциации в размерах общих заработков, появление отраслей — лидеров по уровню оплаты труда, не являющихся таковыми по своей значимости для национальной экономики, и отраслей-аутсайдеров.

Совершенствование тарифной системы целесообразно направить на ее действенное включение в общую систему регулирования оплаты труда на основе реализации методологических принципов адекватности, целостности и динамичности, обеспечения социальной справедливости, стимулирования роста квалификации работников и использования единых методических подходов к обоснованию межразрядных соотношений для бюджетного и коммерческого секторов национального хозяйства.

Практика регулирования оплаты труда на этапе трансформационных преобразований экономики актуализирует необходимость преимущественного применения методов косвенного экономического регулирования, в частности нормативно-налогового. Этот метод призван выполнять регулирующую и стимулирующую функции. С одной стороны, его внедрение позволит косвенно влиять на размеры заработков в отраслях — лидерах по уровню оплаты труда, оставляя за ними право на окончательный выбор, поскольку существует возможность наращивать заработную плату, увеличивая налоговые поступления в бюджет, которые затем могут перераспределяться в пользу бюджетных отраслей, являющихся аутсайдерами по уровню оплаты труда. С другой стороны, этот регулятор призван: а) стимулировать повышение результативности деятельности и, как следствие, создавать определенные условия для роста прибыли и соответственно — налоговых поступлений в государственный бюджет; б) оживить инвестиционную активность субъектов хозяйствования, подтолкнув их тем самым к расширению производства, увеличению занятости и уменьшению неполной занятости и в результате — росту совокупных доходов населения и поступлений в бюджет от подоходного налога, стимулируя в конечном итоге инвестиционный спрос и развитие производства потребительских и инвестиционных товаров.

В четвертой главе **«Анализ тенденций оплаты труда и особенности формирования институционально-правовых основ ее регулирования в рамках создания Союзного государства»** дана сравнительная оценка тенденций, складывающихся в сфере оплаты труда, и действующей практики ее регулирования в России и Беларуси, исследовано современное состояние коллективно-договорного регулирования, определены направления его совершенствования и формирования действенных профсоюзов.

В ходе сравнительного анализа развития сферы оплаты труда в двух государствах, были выявлены следующие общие тенденции: отсутствие целенаправленного движения к опережающему росту производительности труда в сравнении с заработной платой; высокий уровень оплаты труда в финансово-кредитной сфере и очень низкий — в сельском хозяйстве, здравоохранении, образовании, торговле и общественном питании; позитивные изменения среднего уровня заработной платы в науке и научном обслуживании.

Анализ процессов, которыми сопровождается формирование Союзного

государства Беларуси и России, а также исследование опыта Евросоюза свидетельствуют о необходимости унификации механизма государственного регулирования оплаты труда. Выработку единых методических подходов целесообразно начинать со сближения основополагающих законодательных актов, регулирующих трудовые отношения. Что касается минимальной заработной платы, то гарантии по установлению ее величины, предусмотренные в Трудовых кодексах двух государств, в основном одинаковы, но критерии ее определения различаются: в Российской Федерации — это прожиточный минимум трудоспособного человека, рассчитанный на удовлетворение минимальных физиологических потребностей; в Республике Беларусь — минимальный потребительский бюджет, включающий еще и стоимость минимальных социокультурных потребностей. Неравнозначность критериев привела к тому, что в Беларуси минимальная заработная плата в сопоставимой оценке почти в два с половиной раза превышает российский МРОТ. При выборе порога индексации денежных доходов населения, учитывая значительное снижение темпов роста цен в Беларуси и России, компенсационные выплаты следует осуществлять при инфляции 2—3 %, о чем свидетельствует опыт стран с развитым рынком. В рамках сближения используемых в наших государствах тарифных систем в Трудовом кодексе Российской Федерации целесообразно закрепить гарантированность тарифной части заработной платы за труд соответствующей квалификации.

В диссертации доказано, что в поэтапном продвижении к унификации регулирующих воздействий на сферу оплаты труда целесообразно использовать возможности коллективно-договорного механизма и опыт заключения международных тарифных соглашений. Это поможет установлению справедливой заработной платы, ее обоснованной дифференциации, интернационализации стоимости рабочей силы по критерию количества и качества труда; будет способствовать динамичному продвижению к повышению уровня жизни, унификации норм трудового права, формированию предпосылок для образования субъектов международного коллективно-договорного процесса.

Наряду с межгосударственными коллективными договорами возможно заключение в рамках территорий двух государств местных тарифных соглашений, предусматривающих единый территориальный минимум заработной платы и унифицированные подходы к соотношениям оплаты труда по группам организаций (отраслям), установлению доплат и надбавок в целях сохранения в приграничных регионах квалифицированной рабочей силы, обеспечению справедливой, не опасной в инфлятогенном смысле индексации, а также к установлению доплат компенсационного характера, особенно в экологически дестабилизированных районах.

В рамках совершенствования деятельности профсоюзов важно сконцентрироваться на следующих проблемах: обеспечении независимости профсою-

зов в сочетании с предотвращением тенденций их монополизации и требованием выполнения принятых ими обязательств; создании условий для повышения профессиональной подготовки и формирования исследовательской базы союзов наемных работников; конкретизации процедуры обсуждения коллективного договора в ракурсе реализации принципов автономности, обратной связи, позитивности и динамичности регулирующих воздействий. Это позволит нацелить вектор институциональных преобразований на преодоление формализма, идентификацию интересов нанимателей и работников, расширение возможностей в использовании экономической информации, развитие аналитико-конструктивных и стратегических подходов к решению социально-экономических проблем.

В пятой главе «**Экономическая политика трансформационного периода и направления совершенствования механизма регулирования оплаты труда**» разработаны основные направления совершенствования действующего механизма регулирования оплаты труда и определена перспективная модель его развития в условиях социально ориентированной рыночной экономики.

В диссертации определены основные индикаторы, взаимосвязанные с системой регулирования оплаты труда, сигнализирующие о позитивной динамике и негативных тенденциях ее развития (таблица 3).

Таблица 3 — Основные индикаторы системы регулирования оплаты труда в Республике Беларусь в 1995—2010 гг., %

Индикатор	Оптимальное значение (исходя из рекомендаций МОТ* или среднего уровня экономически развитых государств)	Фактическое значение			2010 г. (прогноз)
		1995 г.	2000 г.	2005 г.	
Удельный вес оплаты труда в ВВП	45—60	42,8	43,9	43,1	49,0
Доля частного потребления (домашних хозяйств) в ВВП	60	56,0	55,7	50,0	54,0
Прирост реальных денежных доходов населения к предыдущему году	2—4	-33,6	14,1	18,4	12,7
Прирост реальной заработной платы к предыдущему году	0,3—1,3	-5,0	12,0	20,9	9,0
Прирост производительности труда к предыдущему году	1—2,1	-4,5	5,8	8,3	11,9
Коэффициент дифференциации доходов населения (децильный), раз	10	5,5	5,8	5,4	5,3
Доля населения за чертой	10	38,4	41,9	12,7	7,1

бедности					
Соотношение минимальной и средней заработной платы	67*	7,3	4,6	28,0	54,9

Окончание таблицы 3

Индикатор	Оптимальное значение (исходя из рекомендаций МОТ* или среднего уровня экономически развитых государств)	Фактическое значение			2010 г. (прогноз)
		1995 г.	2000 г.	2005 г.	
Соотношение МПБ и средней заработной платы	50*	93,6	79,2	49,5	36,0
Соотношение тарифной ставки первого разряда и МПБ	100	12,6	11,7	22,7	30,5
Соотношение минимальной заработной платы и МПБ	133*	7,8	5,6	56,7	152,9
Удельный вес оплаты труда в денежных доходах населения	60—70	52,6	51,9	58,0	60,8
Доля продуктов питания в потребительских расходах	33	61,6	59,6	44,6	37,9
Порог индексации	2—3	5,0	5,0	5,0	3,0
Соотношение величины дохода, подлежащего полной индексации, с МПБ	100	15,6	32,2	47,7	49,1

Данные таблицы свидетельствуют о приближении удельного веса оплаты труда и доли частного потребления в структуре ВВП к параметрам экономически развитых стран; значительном приросте реальных денежных доходов населения и заработной платы в последние годы, что компенсирует резкое снижение данных показателей в первой половине 1990-х гг.; приемлемом значении коэффициента дифференциации доходов населения.

Однако прирост производительности труда отстает от изменения реальной заработной платы, высока доля населения, находящегося за чертой бедности; очень низким остается соотношение минимальной заработной платы и тарифной ее части с социальными нормативами и средней заработной платой; значительно выше среднего уровня экономически развитых государств доля продуктов питания в потребительских расходах. Сдерживающим фактором в повышении трудовой мотивации является и снижение удельного веса оплаты труда в денежных доходах населения. Что касается применяемой системы индексации, то индексируемая величина доходов значительно ниже, а выбранный порог индексации в два раза выше среднего уровня стран с развитым рынком, хотя темпы инфляции в последние годы существенно снизились.

Разработанная система индикаторов легла в основу прогноза показателей,

наиболее тесно связанных с системой регулирования оплаты труда. В процессе прогнозирования использовались два основных метода — экономико-математического моделирования и экстраполяции, а также осуществлялась проверка спрогнозированных автором показателей на адекватность Национальной стратегии устойчивого развития Республики Беларусь на период до 2020 г.

Первоочередной задачей современного этапа трансформационных преобразований экономики является максимальное приближение минимальной заработной платы и тарифной ставки первого разряда к размерам социальных нормативов — минимального потребительского бюджета и бюджета прожиточного минимума (БПМ) соответственно, определяемых для трудоспособного населения. Это решит проблему обеспечения простого воспроизводства рабочей силы; даст импульс к дальнейшему развитию производства товаров и услуг; позволит улучшить структуру оплаты труда в рамках обеспечения оптимального соотношения тарифной ставки первого разряда и минимальной заработной платы, т.е. первостепенного параметра построения тарифной системы и минимальной границы оплаты труда; освободит от использования применяемых в бюджетном секторе экономики корректирующих коэффициентов, с помощью которых сегодня решается задача повышения тарифов для более низких разрядов. Кроме того, в качестве критериев определения размеров МЗП на современном этапе трансформационных преобразований целесообразно рассматривать удельный вес оплаты труда в совокупных доходах семей работников и долю затрат на приобретение продуктов питания в потребительских расходах.

В период становления и развития социально ориентированных рыночных отношений основными (предельными) критериями при определении размеров минимальной заработной платы следует признать минимальный потребительский бюджет, рассчитываемый в соответствии с достигнутым в обществе благосостоянием, и коэффициент иждивенческой нагрузки. Это имеет принципиальное значение для обеспечения реализации инвестиционной составляющей воспроизводственной функции заработной платы, повышения уровня и улучшения качества жизни нации и будущих поколений.

В качестве ключевых параметров в политике индексации денежных доходов населения в условиях инфляции также целесообразно использовать основополагающие социальные нормативы — минимальный потребительский бюджет и бюджет прожиточного минимума. При этом применяемую в настоящее время (с 01.01.2006 г.) полную компенсацию роста цен в пределах БПМ важно сочетать с частичной индексацией, используя регрессивную шкалу в пределах величины МПБ. В перспективе при проведении полной компенсации за индексируемую величину следует принимать размер минимального потребительского бюджета, а применение регрессивной шкалы ограничить пределами среднего уровня оплаты труда по национальному хозяйству.

В результате проведенного исследования автором разработаны рекомендуемые и предельно-критические значения оценочных показателей применяемой общегосударственной тарифной системы и наиболее тесно связанных с ней основных регуляторов, которые позволяют комплексно диагностировать и выявлять проблемы в управлении оплатой труда, в частности в установлении таких ключевых параметров, как тарифная ставка первого разряда, межразрядные соотношения и диапазон крайних разрядов, а также определить направления ее совершенствования (таблица 4).

Таблица 4 — Оценочные показатели тарифной системы, применяемой в Республике Беларусь

Показатель	Рекомендуемое ⁽¹⁾ и предельно-критическое ⁽²⁾ значение	Источник данных	Фактическое значение			
			январь 2004 г.	январь 2005 г.	январь 2006 г.	январь 2007 г.
Соотношение тарифной ставки первого разряда:						
с БПМ	1 : 1,6 ⁽¹⁾ 1 : 1 ⁽²⁾	Обосновано в ходе исследования	1 : 3,3	1 : 2,83	1 : 2,76	1 : 2,67
с МПБ	1 : 1,1—1,2 ⁽¹⁾ 1 : 1,3 ⁽²⁾	Обосновано в ходе исследования и с учетом нормативных документов по регулированию тарифной части заработной платы	1 : 5,38	1 : 4,52	1 : 4,27	1 : 4,15
минимальной заработной платой	1 : 1,1—1,2 ⁽¹⁾ 1 : 1,3 ⁽²⁾	Обосновано в ходе исследования и с учетом нормативных документов по регулированию тарифной части заработной платы	1 : 2,37	1 : 2,69	1 : 2,71	1 : 2,75
средней заработной платой	1 : 1,7—1,8 ⁽¹⁾ 1 : 4 ⁽²⁾	Обосновано в ходе исследования с учетом обобщенного значения показателя развитых стран по соотношению МЗП и СЗП	1 : 8,2	1 : 8,26	1 : 8,95	1 : 9,50
Доля тарифа в общих начислениях, %	70—80 ⁽¹⁾ 60—65 ⁽²⁾	Обосновано в ходе исследования (с учетом нормативных документов по регулированию тарифной части заработной платы ⁽³⁾)	65 ⁽³⁾	65 ⁽³⁾	65 ⁽³⁾	65 ⁽³⁾

Межразрядное соотношение (бюджетный сектор ⁽⁴⁾), %	10 ⁽¹⁾ 5—6 ⁽²⁾	Закреплено в Концепции реформы оплаты труда и обосновано в ходе исследования	16—7 2-11,7 ⁽⁴⁾	16—7 0,2-7,1 ⁽⁴⁾	16—7 0,2-7,1 ⁽⁴⁾	16—7 0,4-7,1 ⁽⁴⁾
--	---	--	-------------------------------	--------------------------------	--------------------------------	--------------------------------

Окончание таблицы 4

Показатель	Рекомендуемое ⁽¹⁾ и предельно-критическое ⁽²⁾ значение	Источник данных	Фактическое значение			
			январь 2004 г.	январь 2005 г.	январь 2006 г.	январь 2007 г.
Соотношение крайних разрядов (в 27-разрядной тарифной сетке)	1 : 4,5 ⁽¹⁾ 1 : 3 ⁽²⁾	Обосновано в ходе исследования	1 : 7,84 1 : 3,92 ⁽⁴⁾	1 : 7,84 1 : 3,44 ⁽⁴⁾	1 : 7,84 1 : 3,44 ⁽⁴⁾	1 : 7,84 1 : 3,47 ⁽⁴⁾
Соотношение минимальной заработной платы: с МПБ	1 : 0,7 ⁽¹⁾ 1 : 1 ⁽²⁾	Обосновано исходя из рекомендаций МОТ и конкретизировано в ходе исследования Обосновано исходя из рекомендаций МОТ и обобщенного значения показателя развитых стран	1 : 2,27	1 : 1,69	1 : 1,58	1 : 1,51
средней заработной платой	1 : 1,5 ⁽¹⁾ 1 : 3 ⁽²⁾		1 : 3,45	1 : 3,09	1 : 3,31	1 : 3,45

Преобразование Единой тарифной сетки целесообразно осуществлять поэтапно. Одним из резервов повышения размеров тарифной ставки первого разряда (достижения ею величины бюджета прожиточного минимума) является «сжатие» тарифной сетки на основе применения межразрядных перекрытий (таблица 5). При этом следует предусмотреть некоторое опережение темпов роста тарифной ставки первого разряда в сравнении с темпами снижения соотношения крайних разрядов.

Таблица 5 — Вариант Единой тарифной сетки, предусматривающий межразрядные перекрытия тарифных коэффициентов

Разряд	Значение тарифного коэффициента		Разряд	Значение тарифного коэффициента		Разряд	Значение тарифного коэффициента	
	минимальное	максимальное		минимальное	максимальное		минимальное	максимальное
1	1,000	1,110	10	1,619	1,797	19	2,621	2,909
2	1,055	1,171	11	1,708	1,895	20	2,765	3,069
3	1,113	1,235	12	1,802	2,000	21	2,917	3,238
4	1,174	1,303	13	1,901	2,110	22	3,078	3,416

5	1,239	1,375	14	2,005	2,226	23	3,247	3,603
6	1,307	1,450	15	2,116	2,348	24	3,425	3,802
7	1,379	1,530	16	2,232	2,477	25	3,614	4,011
8	1,454	1,614	17	2,355	2,613	26	3,813	4,231
9	1,534	1,703	18	2,484	2,757	27	4,022	4,464

Предлагаемая к использованию модель тарифной сетки позволит обеспечить: а) реализацию принципа равного относительного нарастания тарифных коэффициентов; б) соблюдение десятипроцентной оцутимости при переходе от разряда к разряду (даже при существенном сжатии сетки с соотношением 1 : 2,72 между минимальным значением предшествующего разряда и максимальным значением последующего); в) наиболее оптимальное с точки зрения международной практики соотношение диапазона крайних разрядов — 1 : 4,1—5; г) соответствие рекомендациям МОТ относительно коэффициента редукции (5—6 %). Это решит проблему индивидуализации тарифной части заработной платы, обеспечит более высокую степень гарантированности заработков, улучшит структуру оплаты труда.

Разработанная методика определения нормируемой величины фонда заработной платы нацелена на повышение результативности труда, обеспечение неинфлятогенного роста реальной заработной платы работников, предупреждение резкой поляризации заработков в различных отраслях и у субъектов хозяйствования:

$$H = \Phi_B \cdot I_{ПТ} \cdot I_{ПЦ} \cdot K \cdot Ч_{П}, \quad (1)$$

где H — нормативная величина фонда заработной платы, р.;

Φ_B — базовый фонд заработной платы в расчете на одного работника, р.;

$I_{ПТ}$ — индекс изменения производительности труда в сопоставимых ценах, рассчитанный по объему реализованной продукции;

$I_{ПЦ}$ — индекс роста потребительских цен нарастающим итогом к базовому периоду;

K — корректирующий коэффициент, обеспечивающий опережающий рост производительности труда в сравнении с заработной платой, приемлемое соотношение темпов ее роста и потребительских цен, регулирующий соотношение изменения средней заработной платы субъекта хозяйствования в сравнении со среднеотраслевым (среднереспубликанским) размером;

$Ч_{П}$ — численность персонала, чел.

Важной стороной повышения эффективности функционирования организаций является мотивация результативной работы менеджеров высшего звена управления. На современном этапе стержневыми проблемами для субъектов хозяйствования являются стимулирование обновления основных фондов, активизация инвестиционной деятельности, сокращение издержек производства и обращения, повышение конкурентоспособности продукции. Разработанный автором показатель премирования предполагает установление зависимости переменной части заработной платы работников высшего звена управления от ключевых параметров деятельности организации:

$$P = \frac{\Pi_{и}}{C} \cdot 100, \quad (2)$$

где P — показатель премирования, %;

$\Pi_{и}$ — прибыль, направляемая на инвестирование производственного развития, р.;

C — расходы на производство (реализацию) продукции, товаров, работ, услуг, р.

В качестве оценочных индикаторов мотивационных воздействий на микроуровне предложена система показателей эффективности материального стимулирования труда, которая представляет интерес для нанимателей и значима для работников. Ключевыми показателями, учитываемыми нанимателями, по мнению автора, являются: доходность и прибыльность расходов на материальное стимулирование труда; удельный вес фонда заработной платы, налоговых и неналоговых отчислений от него в расходах на материальное стимулирование труда; доля расходов на оплату труда, относимых на себестоимость, в общей сумме издержек производства; удельный вес потребленной части прибыли и выплат стимулирующего характера в чистой прибыли; соотношение между темпами роста производительности и средним размером оплаты труда, индекс стоимости заработной платы; доля прибыли от реализации и расходов на оплату труда, относимых на себестоимость, в чистой продукции; средние затраты по использованию рабочей силы и уровень расходов на материальное стимулирование труда.

В качестве показателей эффективности материального стимулирования труда, значимых для работников, использованы следующие: доходность и прибыльность фонда заработной платы; коэффициент участия работников в прибыли; соотношение выплат стимулирующего характера за счет прибыли с чистой прибылью; соотношение темпов роста тарифной части фонда заработной платы и объемов деятельности, премий, выплачиваемых за повышение результативности работы персонала, и производительности труда, премий, выплачиваемых за повышение рентабельности, и прибыли; уровень конкурентоспособности заработной платы и ее соотношение с размерами социальных нормативов.

Предлагаемая к использованию система показателей проста в применении. Нанимателям она позволит проанализировать изменение эффективности материального стимулирования труда, оценить результативность применяемых ими материальных мотиваций. Профсоюзы могут воспользоваться ею для экономического обоснования требований при подготовке проектов коллективных договоров.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Основные научные результаты диссертации. Проведенное исследование позволило разработать методологию и практические рекомендации по со-

вершенствованию механизма регулирования оплаты труда в условиях формирования социально ориентированной рыночной экономики и сформулировать следующие выводы.

1. Заработная плата, являясь основной содержательной частью оплаты труда, в условиях экономической трансформации представляет собой экономическую категорию, выражающую взаимоотношения наемного труда и собственников средств производства, и определяется рыночным спросом и предложением, взаимной договоренностью субъектов трудовых отношений при участии государственных органов, защищающих интересы наемных работников и обязывающих нанимателей выплачивать вознаграждение за труд. Ее размер определяется стоимостью услуг труда, на которую, наряду с рыночными факторами ее формирования, влияют уровень производительности и монополизации труда, а также степень государственных регулирующих воздействий.

Помимо традиционных функций в современных условиях трансформационных преобразований особое внимание следует уделить выполнению заработной платой инвестиционных задач в рамках расширенного воспроизводства рабочей силы, что позволит обеспечить окупаемость вложений в человеческий капитал (в первую очередь — затрат на образование), а также расширит спектр источников средств, направляемых на развитие человеческого потенциала.

Уровень денежной заработной платы является важнейшим социальным индикатором, фактором, оказывающим существенное воздействие как на деятельность субъектов хозяйствования, так и на функционирование экономики в целом. Ее размер влияет на расходы наемных работников, доходы и прибыль предпринимателей, потребительский спрос и инвестиции, агрегированный выпуск продукции и уровень занятости, что обуславливает необходимость создания действенного механизма ее регулирования [5, 9, 10, 14, 17, 18, 19, 20, 22, 40, 57, 58, 63, 65, 66, 69].

2. Регулирование оплаты труда в период трансформации экономики — это механизм координации действий и интересов государства, субъектов хозяйствования и индивидуумов, основанный на разработке системы регуляторов заработной платы, включающий определение приоритетов и основных целей политики доходов, мер по их достижению, учитывающий контрактацию рабочей силы и другие процедуры коллективно-договорного согласования решений на микро-, мезо- и макроуровнях.

Основополагающая цель регулирования оплаты труда в период трансформационных преобразований состоит в повышении уровня жизни населения в сочетании с ростом эффективности экономики. Ключевыми задачами макроэкономического регулирования сферы оплаты труда являются: обеспечение минимальных гарантированных доходов населения; поддержание их денежного содержания и покупательского спроса в периоды усиления инфляции; достиже-

ние единства в оплате равносложного труда в различных отраслях и сферах деятельности, предоставление минимальных гарантий заработной платы по профессионально-квалификационным группам работников, усиление дифференциации по фактору сложности труда; перераспределение доходов субъектов хозяйствования в пользу их перспективного развития, повышение результативности труда, предупреждение резкой поляризации заработков между различными отраслями и субъектами хозяйствования; достижение сбалансированности экономических интересов субъектов рынка труда.

В соответствии с этим основными направлениями воздействия на сферу оплаты труда в условиях экономической трансформации являются: установление минимальной заработной платы и минимальной гарантированной тарифной ее части, индексация денежных доходов населения, использование общегосударственной единой тарифной системы, нормативно-налоговое и коллективно-договорное регулирование заработной платы. При этом важно разумно сочетать методы прямого и косвенного экономического воздействия с системой социального партнерства [5, 20, 23, 39, 45, 50, 70, 88].

3. При разработке методологических основ регулирования оплаты труда определены ключевые функции и принципы воздействий на исследуемую сферу. Реализация выделенных автором функций решит проблему создания стройной системы регулирующих воздействий, нацеленной на повышение эффективности использования трудовых ресурсов, стабильное развитие экономики, учет интересов субъектов рынка рабочей силы.

Применение разработанных автором принципов позволит: обеспечить легитимность регулирования, его адекватность периоду экономической трансформации, целенаправленное воздействие и приоритетность в решении наиболее актуальных вопросов; стимулировать повышение эффективности функционирования субъектов хозяйствования, достижение ими социальных целей на основе комплексного, целостного, системного, сбалансированного воздействия; определить наилучший вариант системы регулирования с учетом отношения населения к применяемым регуляторам, его соответствия структурным преобразованиям экономики; создать равные условия и возможности для реализации данной системы субъектами хозяйствования, в том числе путем делегирования им определенных полномочий [5, 11, 14, 18, 23].

4. Определены стратегические траектории совершенствования механизма регулирования оплаты труда. В качестве индикаторов предложено использовать наиболее приемлемые значения взаимосвязанных с системой регулирования заработной платы ключевых показателей, которые обоснованы в ходе исследования (с учетом рекомендаций МОТ и среднего их уровня в экономически развитых государствах). Система индикаторов позволит идентифицировать позитивную динамику и выявить негативные тенденции в развитии сферы оплаты

труда и взаимосвязанных с нею макроэкономических показателей, осуществить процесс прогнозирования. В настоящее время основные проблемы данной сферы следующие: диспропорции в динамике производительности труда и заработной платы; высокая доля населения, находящегося за чертой бедности; низкое соотношение минимальной заработной платы и тарифной ее части с социальными нормативами и средней заработной платой; высокая доля продуктов питания в потребительских расходах; снижение удельного веса оплаты труда в денежных доходах населения; незначительный размер индексируемой величины денежных доходов населения; высокая нормативная величина прироста цен, определяющая порог индексации.

В системе регулирующих воздействий ключевая роль принадлежит определению минимальных размеров заработной платы. В настоящее время существуют проблемы простого воспроизводства неквалифицированной рабочей силы, диспропорций в структуре оплаты труда в рамках обеспечения оптимального соотношения в минимальных гарантиях заработной платы и ее тарифной части, вынужденной корректировки тарифной ставки первого разряда в бюджетном секторе экономики. В соответствии с этим первоочередной задачей на современном этапе экономической трансформации является максимальное приближение минимальной заработной платы и тарифной ставки первого разряда к минимальному потребительскому бюджету и бюджету прожиточного минимума соответственно, определяемому для трудоспособного населения.

Для реализации инвестиционного воспроизводства рабочей силы, повышения уровня и улучшения качества жизни нации и будущих поколений в перспективе при определении размеров минимальной заработной платы в качестве основных (предельных) критериев следует рассматривать минимальный потребительский бюджет, рассчитанный в соответствии с достигнутым в обществе благосостоянием, и коэффициент иждивенческой нагрузки [5, 6, 8, 9, 10, 15, 16, 21, 23, 73, 75].

5. Исследование многовариантных подходов к построению системы индексации на основе выделенных соискателем классификационных признаков (степень компенсации роста цен, время и периодичность компенсационных выплат) свидетельствует о необходимости применения на современном этапе трансформационных преобразований экономики частичной ретроспективной и преимущественно непрерывной индексации доходов населения. Выбранный вариант компенсации роста цен следует разумно сочетать с единовременной индексацией путем повышения минимальной заработной платы и тарифной ставки первого разряда, что позволит в меньшей мере ущемлять интересы высококвалифицированных работников и избежать нивелирования дифференциации заработной платы.

Для реализации принципа целостности регулирования оплаты труда в качестве ключевых параметров при определении политики индексации денежных

доходов населения в связи с инфляцией диссертантом использовались также основополагающие социальные нормативы. В современных условиях полную компенсацию роста цен в пределах бюджета прожиточного минимума следует сочетать с применением частичной индексации, используя регрессивную шкалу в границах величины минимального потребительского бюджета. В перспективе за индексируемую величину при проведении полной компенсации надлежит принять размер минимального потребительского бюджета, а применение регрессивной шкалы предусмотреть в пределах среднего уровня оплаты труда по отраслям экономики [5, 6, 8, 23, 27, 41, 73, 75, 84].

6. Проведенные ретроспективный анализ и исследование структурного построения действующей общегосударственной тарифной системы свидетельствуют о необходимости первоочередного совершенствования Единой тарифной сетки в комплексе с другими элементами механизма регулирования оплаты труда. Разработанные рекомендуемые и предельно-критические значения оценочных показателей применяемой общегосударственной тарифной системы позволяют диагностировать и выявлять проблемы в регулировании оплаты труда, в частности в установлении таких ключевых параметров, как тарифная ставка первого разряда, межразрядные соотношения и диапазон крайних разрядов, и определить направления ее совершенствования.

Современное состояние регулирования тарифной части заработной платы требует отмены повышающих корректирующих коэффициентов, действующих в бюджетном секторе экономики, при одновременном опережающем (или, как минимум, адекватном) увеличении размеров тарифной ставки первого разряда. Реализация модели ЕТС, основанной на сжатии сетки и применении межразрядных перекрытий, дает возможность изыскать дополнительные источники средств, обеспечивающих повышение тарифной ставки первого разряда. Предлагаемые к использованию варианты модели Единой тарифной сетки позволят: реализовать принцип равного относительного нарастания тарифных коэффициентов; материально и статусно стимулировать переход от разряда к разряду; оптимизировать соотношение диапазона крайних разрядов; учесть коэффициент редукации. Это решит проблему индивидуализации тарифной части заработной платы, обеспечит большую степень гарантированности заработков, улучшит структуру оплаты труда [5, 6, 8, 15, 16, 23, 42, 73, 75].

7. В контексте приоритетного применения методов косвенного экономического воздействия на сферу оплаты труда на современном этапе трансформационных преобразований целесообразно использовать нормативно-налоговое регулирование. Авторская методика определения нормируемой величины фонда заработной платы нацелена на повышение результативности труда, обеспечение неинфляционного роста реальной заработной платы работников, предупреждение резкой поляризации заработков между различными отраслями и

субъектами хозяйствования. Помимо этого ее реализация призвана косвенно стимулировать инвестиционную активность организаций.

Данный важный аспект функционирования субъектов хозяйствования учтен и при разработке методики определения показателя премирования руководителей, в соответствии с которой устанавливается зависимость переменной части их заработной платы от ключевых параметров деятельности организаций, создаются предпосылки для наращивания чистой прибыли, оптимизации затрат, динамичного вложения средств в перспективное развитие производства [5, 6, 7, 8, 23, 24, 73, 75].

8. Анализ тенденций оплаты труда и особенностей формирования системы ее регулирования в рамках интеграции России и Беларуси свидетельствует о необходимости движения к созданию единого механизма государственного воздействия на сферу оплаты труда. Выработку единых методических подходов целесообразно начинать с унификации основополагающих законодательных актов, регулирующих трудовые отношения. Следует унифицировать критерии установления минимальной заработной платы, факторы формирования тарифных систем наших государств, принципы и варианты их построения, выбрать наиболее приемлемые для двух государств системы индексации и налогообложения денежных доходов населения, увеличив индексируемые и необлагаемые величины до размеров социальных нормативов.

В поэтапной унификации регулирующих воздействий на сферу оплаты труда целесообразно использовать возможности коллективно-договорного механизма и опыт заключения международных тарифных соглашений. Это создаст возможность для обоснованной дифференциации заработной платы, интернационализации стоимости рабочей силы по критерию количества и качества труда, позволит динамично продвигаться к повышению уровня жизни, унифицировать нормы трудового права и сформировать предпосылки для образования субъектов международного коллективно-договорного процесса [5, 23, 26, 32, 51, 59, 60, 62, 72, 74, 87].

9. Система социального партнерства, наряду с государственными воздействиями, является основной институциональной составляющей механизма регулирования оплаты труда, формирование которой нуждается в первую очередь в действенной правовой поддержке. Исследование зарубежного опыта, а также основополагающих законодательных актов в области коллективно-договорного регулирования свидетельствует о необходимости совершенствования трудового законодательства Республики Беларусь. В частности, предлагается расширить границы применения социального партнерства, конкретизировать процедуру достижения консенсуса между сторонами, усилить гарантированность выполнения ими обязательств, степень ответственности сторон и информированности наемных работников, создать условия для реализации принципов комплексно-

сти и системности, обеспечивающих устранение диспропорций в оплате труда.

В ракурсе формирования институтов, регулирующих сферу трудовых отношений, целесообразно повысить результативность функционирования профессиональных союзов и их роль в коллективно-договорном процессе: обеспечить сочетание независимости профсоюзов, предотвращение тенденций их монополизации и выполнение принятых ими обязательств; создать условия для повышения профессиональной подготовки и формирования исследовательской базы союзов наемных работников; конкретизировать процедуру обсуждения коллективного договора для реализации принципов автономности, обратной связи, позитивности и динамичности регулирующих воздействий. Это позволит нацелить вектор институциональных преобразований на преодоление формализма, идентификацию интересов нанимателей и работников, расширение возможностей в использовании экономической информации, развитие аналитико-конструктивных и стратегических подходов к решению социально-экономических проблем.

Для экономического обоснования требований профессиональных союзов при подготовке проектов коллективных договоров может использоваться система показателей эффективности материального стимулирования труда, значимых для работников. Помимо этого оценочные индикаторы, рекомендуемые к применению на микроуровне, позволяют нанимателям осуществлять анализ результативности материальных мотиваций и возможности выполнения требований союзов наемных работников [2, 5, 6, 12, 13, 26, 28, 29, 34, 35, 61].

Рекомендации по практическому использованию результатов. Практическая значимость полученных результатов состоит в том, что реализация на практике изложенной в диссертации методологии регулирования оплаты труда, адекватной условиям экономической трансформации, позволяет повысить результативность воздействия на исследуемую сферу, разработать действенный механизм управления оплатой труда и обеспечить рост эффективности национальной экономики.

Результаты исследования использованы государственными органами: Министерством экономики Республики Беларусь — при подготовке прогнозных документов по вопросам регулирования заработной платы и стимулирования труда, в частности при разработке и в ходе реализации Программы социально-экономического развития Республики Беларусь (2001—2005 г.), раздел «Совершенствование оплаты труда» (акт внедрения № 11/4415 от 13.06.2005 г.); Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь — при разработке проектов законодательных, нормативных документов и Концепции социального развития Союзного государства, раздел «Формирование единых подходов к установлению условий и механизма оплаты труда, доходов и уровня жизни» (акт внедрения № 03-02-10/1756 от 01.12.2006 г.). Полученные результаты использованы НИИ труда и социального страхования Федерального агентства по здраво-

охранению и социальному развитию Российской Федерации, в частности при подготовке предложений по разработке единой методологии государственного регулирования общего рынка труда Союзного государства, а также проекта Программы совместной деятельности по дальнейшему сближению законодательства в социально-трудовой сфере и уровне социальных гарантий граждан Беларуси и России (акт внедрения № 322 от 27.11.2006 г.). Основные результаты диссертации, посвященные анализу деятельности профсоюзов и их роли в коллективно-договорном процессе, исследованию опыта подготовки и реализации международных тарифных соглашений, использованы Гомельским областным объединением профсоюзов для определения направлений повышения результативности деятельности профессиональных союзов и развития социального партнерства (акт внедрения № 340 от 19.07.2005 г.). Помимо этого результаты и рекомендации диссертационного исследования внедрены в практику хозяйствования на микроуровне, в частности методика определения норматива фонда заработной платы и система показателей эффективности материального стимулирования труда — в ОАО «Коминтерн» и СПК «Кривск» (акты внедрения № 04/4210 от 30.11.2006 г. и № 367 от 20.12.2006 г.).

Результаты исследования использованы в учебном процессе УО «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации» при разработке учебно-методических комплексов для студентов вузов (программ курсов, учебников, практикумов) по дисциплинам «Экономика и организация труда», «Организация труда», а также при подготовке учебного пособия «Экономика торгового предприятия».

Теоретические выводы и методологические подходы к регулированию оплаты труда могут служить базой для дальнейших научных исследований по проблемам совершенствования системы государственных воздействий и стимулирования трудовой активности персонала. Методические разработки автора могут быть использованы государственными органами, регулируемыми трудовые отношения, и организациями различных форм собственности.

Экономическая и социальная значимость проведенного исследования состоит в том, что содержащиеся в работе выводы и предложения могут быть применены при разработке результативного и адекватного условиям трансформационного периода механизма регулирования оплаты труда, содействующего социальной ориентации реформ и защите интересов наемных работников.

Результаты исследования могут быть использованы в качестве интеллектуальной продукции, представляющей интерес для субъектов хозяйствования различных форм собственности, в частности предложения по совершенствованию тарификации работников, мотивации высокопроизводительной деятельности персонала и менеджмента высшего звена управления, методические подходы к обоснованию размеров фонда заработной платы, методика оценки резуль-

тативности стимулирующих воздействий на продуктивную деятельность персонала. Профсоюзным организациям будет полезна система значимых для наемных работников показателей материального стимулирования труда, способствующая выдвижению обоснованных экономических требований в ходе коллективно-договорного процесса.

СПИСОК ПУБЛИКАЦИЙ СОИСКАТЕЛЯ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ

Монографии, книги

1 Лебедева, С.Н. Экономика и организация труда: учебник для студ. вузов по спец. «Экономика и управление на предприятии» / С.Н. Лебедева, Л.В. Мисникова. — Минск: ООО «Мисанта», 2002. — 166 с.

2 Оценка эффективности внешнеэкономической деятельности предприятий региона / С.Н. Лебедева, Б.И. Врублевский, А.Г. Кравченко, В.Ю. Друк, Т.А. Голубева, В.С. Бондаренко, А.А. Колесников, Л.М. Семенова, О.М. Максимчикова, А.В. Гавриков, И.В. Сенько, К.А. Язепов, С.Н. Масленкин, Н.В. Бонцевич, Е.К. Чирич, О.В. Титова, Т.В. Малашенко, В.Н. Раздерищенко, Н.А. Громыко, О.В. Ермоленко; под общ. ред. С.Н. Лебедевой; Белорус. торг.-экон. ун-т потреб. кооперации; каф. междунар. экон. отношений. — Гомель: ЧУП «ЦНТУ «Развитие», 2002. — 187 с.

3 Организация труда: учебник / Т.В. Емельянова, С.Н. Лебедева, Л.В. Мисникова, А.А. Наумчик, О.И. Клименко, Р.В. Кононенко, Ю.В. Дмитриева, Т.А. Костышина, Г.А. Такирова; под общ. ред. Л.В. Мисниковой. — Минск: Вышэйш. шк., 2004. — 302 с.

4 Лебедева, С.Н. Экономика торгового предприятия: учеб. пособие / С.Н. Лебедева, Н.А. Казиничакова, А.В. Гавриков; под ред. С.Н. Лебедевой. — 4-е изд. — Минск: Новое знание, 2005. — 240 с.

5 Лебедева, С.Н. Методология и механизм регулирования оплаты труда: моногр. / С.Н. Лебедева; под ред. проф. В.Н. Шимова. — Минск: БГЭУ, 2005. — 343 с.

Статьи в научных рецензируемых журналах

6 Лебедева, С.Н. Регулирование оплаты труда в условиях экономической трансформации / С.Н. Лебедева // Белорус. экон. журн. — 1999. — № 3. — С. 47—57.

7 Лебедева, С.Н. Регулирование фонда заработной платы: ретроспективный анализ подходов, поиск рациональной модели / С.Н. Лебедева, Л.В. Мисникова // Финансы, учет, аудит. — 2000. — № 2. — С. 47—50.

8 Лебедева, С.Н. Реформирование заработной платы в Беларуси: концептуальные мифы и реальность переходной экономики / С.Н. Лебедева // Економіст. — 2000. — № 4. — С. 36—39.

9 Лебедева, С.Н. Управление трудовым потенциалом: инвестиции и их отдача / С.Н. Лебедева, Т.В. Малашенко // Регіональні перспективи. — 2000. — № 2—3. — С. 120—123.

10 Лебедева, С.Н. Инвестиции в человеческий капитал: предпосылки и перспективы / С.Н. Лебедева, Т.В. Малашенко, Э.И. Петрович // Белорус. экономика: анализ, прогноз, регулирование. — 2000. — № 7. — С. 35—40.

- 11 Лебедева, С.Н. Учет и движение экономически активного населения / С.Н. Лебедева, Т.В. Малашенко // Регіональні перспективи. — 2001. — № 4. — С. 56—58.
- 12 Лебедева, С.Н. Управление распределением создаваемого продукта на торговом предприятии / С.Н. Лебедева, В.Н. Раздерищенко // Весн. Беларус. дзярж. экан. ун-та. — 2002. — № 2. — С. 29—32.
- 13 Лебедева, С.Н. Эффективность материального стимулирования труда: интересы работодателя и работника / С.Н. Лебедева, В.Н. Раздерищенко // Регіональні перспективи. — 2002. — № 3—4 (22—23). — С. 185—187.
- 14 Лебедева, С.Н. Методологические основы «государственного экономического дирижизма» Дж.М. Кейнса и принципы регулирования заработной платы / С.Н. Лебедева // Потреб. кооперация. — 2003. — № 1. — С. 32—37.
- 15 Лебедева, С.Н. Инвестиции в образование и принципы построения тарифной сетки / С.Н. Лебедева, Т.В. Малашенко // Человек и труд. — 2003. — № 11. — С. 79—82.
- 16 Лебедева, С.Н. Построение единой тарифной сетки по принципу окупаемости инвестиций в образование / С.Н. Лебедева, Т.В. Малашенко // Беларус. экон. журн. — 2004. — № 1. — С. 58—63.
- 17 Лебедева, С.Н. Макроэкономические аспекты регулирования рынка труда в Республике Беларусь / С.Н. Лебедева, Н.А. Громько // Україна: аспекти праці. — 2004. — № 2. — С. 11—16.
- 18 Лебедева, С.Н. Методологические подходы к сущности и функциям заработной платы как основа повышения мотивации труда / С.Н. Лебедева // Регіональні перспективи. — 2004. — № 3—5. — С. 14—17.
- 19 Лебедева, С.Н. Гендерные аспекты регулирования рынка труда / С.Н. Лебедева, Н.А. Громько // Потреб. кооперация. — 2004. — № 1. — С. 30—36.
- 20 Лебедева, С.Н. Республика Беларусь: методы государственного регулирования в сфере занятости / С.Н. Лебедева, Н.А. Громько // Человек и труд. — 2004. — № 8. — С. 44—46.
- 21 Лебедева, С.Н. Республика Беларусь: минимальная заработная плата и ее регулирование / С.Н. Лебедева // Человек и труд. — 2004. — № 12. — С. 56—59.
- 22 Лебедева, С.Н. Государственное регулирование занятости населения в Республике Беларусь: проблемы и перспективы / С.Н. Лебедева, Н.А. Громько // Служба занятости. — 2005. — № 8. — С. 36—43.
- 23 Лебедева, С.Н. Регулирование оплаты труда: методологические основы и направления совершенствования / С.Н. Лебедева // Беларус. экон. журн. — 2006. — № 3. — С. 80—91.

Статьи в сборниках научных трудов

- 24 Лебедева, С.Н. Налоговое регулирование оплаты труда: проблемы и перспективы / С.Н. Лебедева // Рынок труда: мировой опыт и тенденции развития в Рес-

публике Беларусь: сб. науч. тр. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; под науч. ред. В.Н. Шимова, Л.Е. Тихоновой. — Минск, 1995. — С. 90—97.

25 Лебедева, С.Н. Проблемы государственного регулирования заработной платы в Беларуси / С.Н. Лебедева // Демографическое развитие и становление рынка труда Республики Беларусь: сб. науч. тр. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; под науч. ред. А.В. Богдановича, Л.Е. Тихоновой. — Минск, 1996. — С. 115—124.

26 Лебедева, С.Н. Формирование оплаты труда на основе системы тарифных соглашений / С.Н. Лебедева // Проблемы трансформации экономики Беларуси: сб. науч. тр. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; под науч. ред. Л.М. Крюкова, В.В. Пинигина. — Минск, 1996. — С. 77—89.

27 Лебедева, С.Н. Механизм индексации доходов населения / С.Н. Лебедева // Социальная политика Республики Беларусь в условиях реформирования экономики: сб. науч. тр. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; под науч. ред. И.М. Удовенко, К.В. Ковальской, Я.И. Рубина. — Минск, 1997. — С. 38—47.

28 Лебедева, С.Н. Проблемы стимулирования высокопроизводительного труда в торговых организациях потребительской кооперации Беларуси / С.Н. Лебедева // Проблеми розвитку споживчої кооперації України в ринковому середовищі: сб. науч. тр. участников конф.: в 2 ч. / Львов. коммерч. акад.; редкол.: Я.А. Гончарук [и др.]. — Львов, 1998. — Ч. 2. — С. 124—127.

29 Лебедева, С.Н. Опыт некоторых стран по стимулированию высокопроизводительного труда / С.Н. Лебедева // Прогноз—2005: методология и практика макроэкономического прогнозирования в Республике Беларусь: сб. науч. тр. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; под науч. ред. Я.М. Александровича. — Минск, 1998. — С. 146—153.

30 Лебедева, С.Н. Использование показателей денежных доходов населения в работе торговых организаций потребительской кооперации / С.Н. Лебедева, В.В. Кугаева // Совершенствование социальной политики Республики Беларусь в условиях реформирования экономики: сб. науч. тр. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; под науч. ред. И.М. Удовенко, К.В. Ковальской, Я.И. Рубина. — Минск, 1998. — С. 97—105.

31 Лебедева, С.Н. Стимулирование труда работников потребительской кооперации: проблемные аспекты регулирования и повышения эффективности / С.Н. Лебедева // Потребительская кооперация Республики Беларусь накануне XIV съезда: сб. науч. тр. участников межвуз. науч.-практ. конф.: в 2 ч. / Гомел. кооп. ин-т; редкол.: Л.В. Мисникова [и др.]. — Гомель, 1999. — Ч. 2. — С. 202—207.

32 Лебедева, С.Н. Подоходный налог с граждан: мировой и отечественный опыт / С.Н. Лебедева // Рынок труда: современное состояние и перспективы развития: сб. науч. тр. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; под науч. ред. И.М. Удовенко, Л.Е. Тихоновой. — Минск, 1999. — С. 140—144.

33 Лебедева, С.Н. Инвестиции как фактор развития и реформирования экономики Республики Беларусь / С.Н. Лебедева, Е.К. Чирич, Т.В. Малашенко // Состояние и перспективы развития науки и инновационной сферы Беларуси: сб. науч. тр. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; под науч. ред. Л.М. Крюкова, В.Ф. Иванова. — Минск, 1999. — С. 119—126.

34 Лебедева, С.Н. Некоторые аспекты повышения эффективности материального стимулирования труда / С.Н. Лебедева, В.Н. Раздерищенко // Человеческий капитал и его роль в повышении эффективности экономики: сб. науч. тр. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; под науч. ред. И.М. Удовенко, К.В. Ковалевской, Я.И. Рубина. — Минск, 2000. — С. 174—182.

35 Лебедева, С.Н. Ретроспективный анализ подходов к стимулированию труда работников торговли / С.Н. Лебедева, В.Н. Раздерищенко // Предприятие в системе региональной экономики: сб. тр. междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 20—21 июля 2000 г.: в 3 ч. / Гомел. кооп. ин-т; редкол.: В.И. Борисевич [и др.]. — Гомель, 2000. — Ч. 2. — С. 73—80.

36 Лебедева, С.Н. Система государственного регулирования оплаты труда: влияние на развитие предпринимательского сектора экономики и перспективы развития / С.Н. Лебедева // Региональные проблемы развития предпринимательства: сб. тр. науч.-практ. конф., Гомель, 16—17 нояб. 2000 г. / Гомел. кооп. ин-т; редкол.: Б.И. Врублевский (отв. ред.) [и др.]. — Гомель, 2000. — С. 335—340.

37 Лебедева, С.Н. Человеческий капитал в сфере социально-демографической политики / С.Н. Лебедева, Т.В. Малашенко // Социально-демографическая политика: состояние, проблемы и пути решения: сб. науч. тр. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; под науч. ред. И.М. Удовенко, Л.Е. Тихоновой. — Минск, 2001. — С. 125—132.

38 Лебедева, С.Н. Инвестиции в подготовку кадров потребительской кооперации / С.Н. Лебедева, Т.Н. Сырод, Т.В. Малашенко // Проблемы повышения уровня и качества жизни населения Республики Беларусь: сб. науч. тр. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; под науч. ред. К.В. Ковалевской, Я.И. Рубина. — Минск, 2002. — С. 156—164.

39 Лебедева, С.Н. Необходимость и цели государственного регулирования заработной платы в Республике Беларусь / С.Н. Лебедева // Формування ринкової економіки: сб. науч. тр. / Киев. нац. экон. ун-т; под науч. ред. А.Ф. Павленко [и др.]. — Киев, 2005. — Т. 1. — С. 285—292.

40 Лебедева, С.Н. Институциональные факторы и их влияние на заработную плату / С.Н. Лебедева // Актуальные проблемы развития промышленных предприятий: теория и практика: сб. науч. тр. / Белорус. гос. экон. ун-т; под. ред. Л.Н. Нехорошевой. — Минск, 2006. — С. 283—293.

41 Лебедева, С.Н. Проблемные аспекты налогового регулирования оплаты труда в странах с переходной экономикой / С.Н. Лебедева // Потребительская кооперация в России в системе рыночных отношений: проблемы и перспективы: материалы докл. и выступл. межвуз. науч.-практ. конф. проф.-препод. состава, молодых ученых и практ. работников потреб. кооперации, Белгород, 24—25 апр. 1997 г. / Белгород. ун-т потреб. кооперации. — Белгород, 1997. — С. 63—65.

42 Лебедева, С.Н. Ретроспективный анализ подходов к системе регулирования и стимулирования труда на основе применения тарифной системы / С.Н. Лебедева // Проблемы реформирования предприятий Республики Беларусь: сб. ст. респ. науч.-практ. конф., Минск, 11—12 дек. 1997 г. / Белорус. гос. экон. ун-т. — Минск, 1998. — С. 117—119.

43 Лебедева, С.Н. Опыт стран с развитой рыночной экономикой в области регулирования оплаты труда / С.Н. Лебедева // Материалы научной конференции по результатам исследований профессорско-преподавательского состава, аспирантов и студентов ПКИ за 1996—1998 гг.: материалы конф., Полтава, 14—16 апр. 1999 г. / Полтав. кооп. ин-т; редкол.: О.П. Шеляков (гл. ред.) [и др.]. — Полтава, 1999. — С. 158—162.

44 Лебедева, С.Н. Государственное регулирование заработной платы в Беларуси: проблемы и перспективы / С.Н. Лебедева // Актуальные проблемы управления—99: материалы междунар. науч.-практ. конф., Москва, 20—21 окт. 1999 г.: в 4 вып. / Гос. ун-т упр.; редкол.: А.Г. Поршнева (гл. ред.) [и др.]. — М., 1999. — Вып. 2. — С. 151—154.

45 Лебедева, С.Н. Регулирование заработной платы на макроуровне: особенности и факторы в переходный период / С.Н. Лебедева // Казакстан гасырлар тогысында: адам, гылым, экономика: материалы междунар. науч.-практ. конф. / Карагандинский экон. ун-т Казпотребсоюза; редкол.: А.М. Невматулин (отв. ред.) [и др.]. — Караганда, 1999. — С. 65—70.

46 Лебедева, С.Н. Некоторые аспекты управления трудовым потенциалом на основе регулирования заработной платы / С.Н. Лебедева // Реформы в России и проблемы управления—99: материалы конф. молодых ученых и студентов / Гос. ун-т упр.; редкол.: В.С. Румянцев (гл. ред.) [и др.]. — М., 1999. — Вып. 3. — С. 178—182.

47 Лебедева, С.Н. Оценка эффективности внешнеэкономической деятельности предприятий региона: вопросы теории и методологии / С.Н. Лебедева, В.Ю. Друк, Е.К. Чирич // Экономика и право переходного периода в Республике Беларусь: материалы III междунар. науч. конф. / Ин-т соврем. знаний, Гродн. фил.; редкол.: Г.М. Лыч [и др.]. — Гродно, 1999. — С. 74.

48 Лебедева, С.Н. Некоторые аспекты совершенствования оплаты труда работников отраслей экономики Республики Беларусь / С.Н. Лебедева // Экономика и право

переходного периода Республики Беларусь: материалы III междунар. науч. конф. / Ин-т соврем. знаний, Гродн. фил.; редкол.: Г.М. Лыч [и др.]. — Гродно, 1999. — С. 73.

49 Лебедева, С.Н. Стимулирование человеческого капитала — фактор экономического успеха предприятия / С.Н. Лебедева, Т.В. Малашенко, В.Н. Раздерищенко // Экономика и право переходного периода: материалы IV междунар. науч.-метод. конф. / Негос. ин-т соврем. знаний, Гродн. фил.; редкол.: Д.В. Голубович [и др.]. — Гродно, 2000. — С. 63—64.

50 Лебедева, С.Н. Концепция оплаты труда в Республике Беларусь: основные направления, тенденции и барьеры / С.Н. Лебедева // Социально-экономические проблемы в постсоциалистическом пространстве: сб. материалов междунар. науч. конф., Москва, 28—29 мая 2001 г. / Акад. труда и соц. отношений; под общ. ред. К. Пьентек, В.Я. Саленко, В.И. Сперанского. — М., 2002. — Ч. 2. — С. 19—23.

51 Лебедева, С.Н. Государственно-правовое регулирование оплаты труда в Республике Беларусь / С.Н. Лебедева // Проблемы совершенствования политической системы Беларуси на рубеже XX—XXI веков: материалы науч.-практ. конф., Брест, 6—7 июня, 2001 г. / Брест. гос. техн. ун-т; редкол.: В.И. Драган [и др.]. — Брест, 2001. — С. 364—368.

52 Лебедева, С.Н. Совершенствование человеческого капитала: инвестиции и материальное стимулирование / С.Н. Лебедева, Т.В. Малашенко // Актуальные проблемы управления—2001: материалы междунар. науч. конф., Москва, 24—25 окт. 2001 г. / Гос. ун-т управления; редкол.: А.Г. Поршнева [и др.]. — М., 2001. — Вып. 2. — С. 277—279.

53 Лебедева, С.Н. ЕТС и стимулирование труда: взаимосвязь, проблемы, поиск решения / С.Н. Лебедева, Т.В. Малашенко, В.Н. Раздерищенко // Социально-экономические приоритеты развития региональной экономики: материалы II междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 15—17 нояб. 2001 г. / Гомел. гос. ун-т им. Ф. Скорины; редкол.: Д.Г. Лин [и др.]. — Гомель, 2002. — Ч. II. — С. 119—122.

54 Лебедева, С.Н. Эффективность внешнеторговой деятельности Республики Беларусь: анализ тенденций и региональные аспекты / С.Н. Лебедева, В.Ю. Друк // Социально-экономические проблемы развития предприятий и регионов: сб. докл. междунар. науч. конф. / Витебск. гос. технол. ун-т; редкол.: С.М. Литовский (гл. ред.) [и др.]. — Витебск, 2001. — С. 91—92.

55 Лебедева, С.Н. Социально-экономические аспекты учета экономически активного населения / С.Н. Лебедева, Т.В. Малашенко // Šiuolaikinės kultūrinės dvasinės plėtros problemos: материалы междунар. науч. конф. / Литов. с.-х ун-т; редкол.: Р. Делтувас [и др.]. — Каунас, 2001. — С. 28—35.

56 Лебедева, С.Н. Регулирование заработной платы как основа формирования результативной кадровой политики субъектов хозяйствования потребительской кооперации / С.Н. Лебедева // Жана қлеуметтік-экономикалық урдістерді жузеге асыру жолындағы кооперативтік қозғалыстың орны мен ролі: материалы междунар. науч.

конф. / Карагандин. экон. ун-т Казпотребсоюза; редкол.: Е.Б. Аймагамбетов (отв. ред.) [и др.]. — Караганда, 2001. — С. 163—165.

57 Лебедева, С.Н. Сущность и содержание заработной платы в условиях экономической трансформации / С.Н. Лебедева // Проблемы управления социально-экономическими процессами: опыт и перспективы: материалы науч.-практ. конф., Гомель, 7 февр. 2002 г. / Междунар. ин-т труд. и соц. отношений, Гомел. фил.; редкол.: С.И. Лях (отв. ред.) [и др.]. — Гомель, 2002. — С. 34—37.

58 Лебедева, С.Н. Заработная плата: сущность и роль в макроэкономическом регулировании / С.Н. Лебедева // Социально-экономическое развитие и проблемы стабилизации экономики Республики Беларусь: материалы междунар. науч. конф., Бобруйск, 21—22 марта 2002 г. / Белорус. гос. экон. ун-т, Бобруйск. фил.; под общ. ред. Н.Г. Бобрицкого [и др.]. — Минск, 2002. — С. 210—212.

59 Лебедева, С.Н. Развитие двустороннего сотрудничества в сфере государственного регулирования оплаты труда в приграничных регионах / С.Н. Лебедева // Перспективы развития предпринимательских структур в приграничных регионах: сб. докл. междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 29—30 мая 2002 г. / Гомел. облисполком, Белорус. торг.-экон. ун-т потреб. кооперации; редкол.: Н.Г. Войтенков [и др.]. — Гомель, 2002. — С. 61—63.

60 Лебедева, С.Н. Некоторые аспекты унификации системы государственного регулирования заработной платы в Российской Федерации и Республике Беларусь / С.Н. Лебедева // Кооперативы и акционерные общества: развитие, преимущества и конкурентоспособность: сб. докл. участников междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 19—20 сент. 2002 г. / Белорус. торг.-экон. ун-т потреб. кооперации; редкол.: Л.В. Мисникова (отв. ред.) [и др.]. — Гомель, 2002. — С. 170—174.

61 Лебедева, С.Н. Управление персоналом малых предприятий: эффективность труда и его стимулирование / С.Н. Лебедева, Т.В. Малашенко // Малое предпринимательство: проблемы и перспективы: материалы междунар. науч.-практ. конф., Витебск—Полоцк, 3—4 окт. 2002 г. / Витебск. гос. технол. ун-т; редкол.: С.М. Литовский (гл. ред.) [и др.]. — Витебск, 2002. — С. 258—263.

62 Лебедева, С.Н. Государственное регулирование оплаты труда в России и Белоруссии: сравнительный анализ, направления унификации / С.Н. Лебедева // Актуальные проблемы управления—2002: материалы междунар. науч.-практ. конф., Москва, 23—24 окт. 2002 г.: в 6 вып. / Гос. ун-т упр.; редкол.: А.Г. Поршнева [и др.]. — М., 2002. — Вып. 2. — С. 59—62.

63 Лебедева, С.Н. Роль и значение заработной платы в экономической парадигме Дж.М. Кейнса / С.Н. Лебедева // Оплата труда по конечным результатам и предельные измерения как инструменты повышения эффективности деятельности предприятия: материалы науч.-практ. конф., Бобруйск, 17—18 апр. 2003 г. / Белорус. гос.

экон. ун-т, Бобруйск. фил.; редкол.: Н.Г. Бобрицкий (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2003. — С. 108—110.

64 Лебедева, С.Н. Взаимосвязь категорий мотивации и стимулирования труда / С.Н. Лебедева // Теория и практика управления предприятием: материалы междунар. науч.-практ. конф., Минск, 23—24 апр. 2003 г. / Белорус. гос. экон. ун-т; редкол.: И.В. Новикова (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2003. — С. 184—186.

65 Лебедева, С.Н. Неокейнсианские модели и государственная политика заработной платы / С.Н. Лебедева // Организация производства в условиях рынка: материалы науч.-практ. конф., Горки, 6—7 июня 2003 г. / Белорус. гос. с.-х акад.; редкол.: Т.Л. Хроменкова (отв. ред.) [и др.]. — Горки, 2004. — Ч. 1. — С. 97—100.

66 Лебедева, С.Н. Роль и значение регулирования заработной платы в монетаристских теориях занятости / С.Н. Лебедева // Социально-экономические основы управления экономическим потенциалом региона: сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 16—17 окт. 2003 г. / Гомел. гос. ун-т им. Ф. Скорины; редкол.: Д.Г. Лин [и др.]. — Гомель, 2003. — С. 71—74.

67 Лебедева, С.Н. Регион — ведущее звено устойчивого развития / С.Н. Лебедева, О.В. Морозова // Социально-экономические основы управления экономическим потенциалом региона: сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 16—17 окт. 2003 г. / Гомел. гос. ун-т им. Ф. Скорины; редкол.: Д.Г. Лин [и др.]. — Гомель, 2003. — С. 179—181.

68 Лебедева, С.Н. Ретроспективный анализ государственной политики в области мотивации труда (1835—1935 гг.) / С.Н. Лебедева, Т.В. Липницкий // Кооперация и интеграция экономики в приграничном регионе: сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 22—23 окт. 2003 г.: в 2 ч. / Белорус. торг.-экон. ун-т потреб. кооперации; редкол.: А.А. Наумчик [и др.]. — Гомель, 2003. — Ч. 2. — С. 60—68.

69 Лебедева, С.Н. Институциональные факторы и оценка замедленной реакции заработной платы на изменение конъюнктуры рынка / С.Н. Лебедева // Учет, анализ и финансы в организациях АПК: состояние и пути совершенствования: материалы междунар. науч.-практ. конф., Горки, 23—25 окт. 2003 г. / Белорус. гос. с.-х акад.; редкол.: А.С. Чечеткин (отв. ред.) [и др.]. — Горки, 2004. — Ч. 1. — С. 66—69.

70 Лебедева, С.Н. Дж.М. Кейнс и Ф. Хайек: государственное регулирование или «Пагубная самонадеянность»? / С.Н. Лебедева // Актуальные проблемы управления—2003: материалы междунар. науч.-практ. конф., Москва, 12—13 нояб. 2003 г. / Гос. ун-т упр.; редкол.: А.Г. Поршневу [и др.]. — М., 2003. — Вып. 2. — С. 69—73.

71 Лебедева, С.Н. Этапы реформирования системы потребительской кооперации Республики Беларусь и роль мотивации труда в их реализации / С.Н. Лебедева, О.В. Пигунова // Актуальные проблемы управления—2004: материалы междунар. науч.-практ. конф., Москва, 10—11 нояб. 2004 г. / Гос. ун-т упр.; редкол.: А.Г. Поршневу [и др.]. — М., 2004. — Вып. 4. — С. 164—167.

72 Лебедева, С.Н. Регулирование оплаты труда в рамках интеграции Российской Федерации и Республики Беларусь / С.Н. Лебедева // Актуальные проблемы управления—2005: материалы междунар. науч.-практ. конф., Москва, 26—27 окт. 2005 г. / Гос. ун-т упр.; редкол.: А.Г. Поршнева [и др.]. — М., 2005. — Вып. 2. — С. 169—172.

73 Лебедева, С.Н. Направления совершенствования механизма регулирования оплаты труда в Республике Беларусь / С.Н. Лебедева // Белорусская модель социально-экономического устойчивого инновационного развития: формирование и пути реализации: сб. материалов междунар. науч.-практ. конф., Минск, 19—22 апр. 2006 г. / Белорус. гос. экон. ун-т; редкол.: М.В. Мясникович [и др.]. — Минск, 2006. — С. 284—285.

74 Лебедева, С.Н. К вопросу об унификации системы регулирования оплаты труда в союзном государстве / С.Н. Лебедева // Актуальные проблемы управления—2006: материалы междунар. науч.-практ. конф., Москва, 3—4 нояб. 2006 г.: в 11 вып. / Гос. ун-т упр.; редкол.: А.М. Лялин [и др.]. — М., 2006. — Вып. 4. — С. 249—252.

Тезисы докладов конференций

75 Лебедева, С.Н. Проблемы регулирования оплаты труда в условиях формирования рыночных отношений / С.Н. Лебедева // Estimări și previziuni în evoluția economică a coopeației de consum: тез. докл. науч. конф., Кишинев, 20—21 марта 1997 г. / Кооп.-коммерч. ун-т Молдавии. — Кишинев, 1997. — С. 62—63.

76 Лебедева, С.Н. Проблемные аспекты оплаты труда работников торговли / С.Н. Лебедева, А.В. Гавриков // Сб. материалов межвузовской конф. аспирантов и студентов: тез. конф. / Гомел. кооп. ин-т — Гомел. политехн. ин-т им. П.О. Сухого; редкол.: В.М. Кенько [и др.]. — Гомель, 1997. — С. 78.

77 Лебедева, С.Н. Инвестиции в трудовые ресурсы — основа повышения качества труда / С.Н. Лебедева, Т.В. Малашенко // Экономические проблемы управления качеством: тез. докл. междунар. науч.-практ. конф., Минск, 25—26 марта 1999 г. / Белорус. гос. экон. ун-т. — Минск, 1999. — С. 134—135.

78 Лебедева, С.Н. Управление трудовым потенциалом на основе регулирования заработной платы / С.Н. Лебедева // Проблемы менеджмента и маркетинга на рубеже третьего тысячелетия: тез. докл. конф., Минск, 24—25 мая 1999 г. / Белорус. гос. экон. ун-т. — Минск, 1999. — С. 112—113.

79 Лебедева, С.Н. Региональные аспекты оценки эффективности внешнеторговой деятельности / С.Н. Лебедева, В.Ю. Друк, Е.К. Чирич // Региональная экономическая политика: тез. докл. конф., Гродно, 27—28 мая 1999 г. / Гродн. гос. ун-т им. Я. Купалы. — Гродно, 1999. — С. 86—88.

80 Лебедева, С.Н. Концептуальные подходы к регулированию заработной платы работников потребительской кооперации / С.Н. Лебедева // Организационно-

экономические проблемы формирования и развития социальной инфраструктуры села в условиях перехода к рынку: тез. докл. науч. конф., Бобруйск, 26—27 мая 2000 г. / Белорус. гос. экон. ун-т, Бобруйск. фил. — Бобруйск, 2000. — С. 137—138.

81 Лебедева, С.Н. Роль высшей школы в адаптации кадров к предпринимательству / С.Н. Лебедева // Региональные проблемы развития предпринимательства: тез. докл. науч.-практ. конф., Гомель, 16—17 нояб. 2000 г. / Гомел. кооп. ин-т; редкол.: С.С. Сидорский (отв. ред.) [и др.]. — Гомель, 2000. — С. 167—168.

82 Лебедева, С.Н. К вопросу о совершенствовании системы регулирования заработной платы в Республике Беларусь / Е.Е. Дмитриева, С.Н. Лебедева // Проблемы управления: тез. докл. VIII всероссийск. студ. семинара / Гос. ун-т упр.; редкол.: В.С. Румянцев (гл. ред.) [и др.]. — М., 2000. — Вып. 2. — С. 8—9.

83 Лебедева, С.Н. Проблемы и перспективы развития экспорта транспортных услуг в Республике Беларусь / С.Н. Лебедева // Экономическим органам Беларуси—80 лет: тез. докл. респ. науч.-практ. конф., Минск, 28 июня 2001 г.: в 2 т. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; редкол.: С.С. Полоник [и др.]. — Минск, 2001. — Т. 2. — С. 142—144.

84 Лебедева, С.Н. Индексация доходов населения: теория и практика государственного регулирования / С.Н. Лебедева // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: тез. докл. II междунар. конф., Минск, 11—12 окт. 2001 г.: в 3 т. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; редкол.: С.С. Полоник [и др.]. — Минск, 2002. — Т. 2. — С. 209—212.

85 Лебедева, С.Н. Регулирование заработной платы на торговых предприятиях / С.Н. Лебедева // Торговля в экономической системе: теория и практика: тез. докл. междунар. науч.-практ. конф., Минск, 7—8 мая 2002 г. / Белорус. гос. экон. ун-т; редкол.: Н.Е. Заяц (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2002 — С. 99—101.

86 Лебедева, С.Н. Экспорт транспортных услуг в Республике Беларусь: проблемы и перспективы / С.Н. Лебедева // Торговля в экономической системе: теория и практика: тез. докл. междунар. науч.-практ. конф., Минск, 7—8 мая 2002 г. / Белорус. гос. экон. ун-т; редкол.: Н.Е. Заяц (отв. ред.) [и др.]. — Минск, 2002. — С. 293—294.

87 Лебедева, С.Н. Территориальные тарифные соглашения как основа системы регулирования заработной платы в приграничных районах / С.Н. Лебедева // Перспективы развития предпринимательских структур в приграничных регионах: тез. докл. междунар. науч.-практ. конф., Гомель, 29—30 мая 2002 г. / Гомел. облисполком, Белорус. торг.-экон. ун-т потреб. кооперации; редкол.: Н.Г. Войтенков [и др.]. — Гомель, 2002. — С. 55—56.

88 Лебедева, С.Н. Государственное регулирование заработной платы: оптимизация или максимизация? / С.Н. Лебедева // Проблемы прогнозирования и государственного регулирования социально-экономического развития: тез. докл. IV междунар. науч. конф., Минск, 2—3 окт. 2003 г.: в 3 т. / НИЭИ М-ва экономики Респ. Беларусь; редкол.: С.С. Полоник [и др.]. — Минск, 2004. — Т. 2. — С. 264—266.

РЭЗІЮМЭ

Лебедзева Святлана Мікалаеўна

Метадалогія і механізм рэгулявання аплаты працы ва ўмовах эканамічнай трансфармацыі

Ключавыя словы: аплата працы, механізм уздзеяння, сістэмная метадалогія, комплекс індикатараў, дзяржаўнае рэгуляванне, мінімальная зарабатная плата, тарыфная сістэма, тарыфныя пагадненні, эфектыўнасць стымулявання працы.

Мэта работы: распрацоўка метадалгічных асноў фарміравання і механізму рэгулявання аплаты працы ва ўмовах эканамічнай трансфармацыі.

Метады даследавання: агульнанавуковыя — сістэмны падыход, аналіз і сінтэз, навуковай абстракцыі; спецыяльныя — параўнальны, эканоміка-статыстычны, абстрактна-лагічны, гістарычны і графічны аналіз, мадэляванне эканамічных працэсаў.

Атрыманыя вынікі і іх навізна. Распрацавана сістэмная метадалогія рэгулявання аплаты працы, якая ўключае функцыі і метадалагічныя прынцыпы, улічвае спецыфіку даследуемай сферы і перыяд эканамічнай трансфармацыі. Распрацаваны комплексы індикатараў сістэмы рэгулявання аплаты працы і ацэначных паказчыкаў Адзінай тарыфнай сеткі. Удакладнены дэтэрмінаты мінімальнай зарабатнай платы і параметраў індэксацыі, распрацаваны шматварыянтныя падыходы да пабудовы Адзінай тарыфнай сеткі, удасканалена метадыка вызначэння нармаванай велічыні фонду зарабатнай платы. Абгрунтаваны напрамкі уніфікацыі сістэмы дзяржаўнага рэгулявання аплаты працы ў межах фарміравання Саюзнай дзяржавы, прапаноўваецца да выкарыстання заключэнне міжнародных і тэрытарыяльных (пры ўдзеле прыгранічных рэгіёнаў) тарыфных пагадненняў. Распрацавана сістэма паказчыкаў ацэнкі эфектыўнасці матэрыяльнага стымулявання працы на мікраўзроўні.

Ступень выкарыстання. Вынікі даследавання выкарыстаны дзяржаўнымі органамі і суб'ектамі гаспадарання пры распыроўцы нарматыўных, прагнозных і іншых дакументаў на дзяржаўным узроўні і ў межах саюзнага будаўніцтва.

Вобласць прымянення: пры распрацоўцы напрамкаў удасканалення сістэм рэгулявання зарабатнай платы на мікраўзроўні і стымулявання высокапрадукцыйнай працы на ўзроўні арганізацый.

РЕЗЮМЕ

Лебедева Светлана Николаевна

Методология и механизм регулирования оплаты труда в условиях экономической трансформации

Ключевые слова: оплата труда, механизм воздействия, системная методология, комплекс индикаторов, государственное регулирование, минимальная заработная плата, тарифная система, тарифные соглашения, эффективность стимулирования труда.

Цель работы: разработка методологических основ формирования и механизма регулирования оплаты труда в условиях экономической трансформации.

Методы исследования: общенаучные — системный подход, анализ и синтез, научной абстракции; специальные — сравнительный, экономико-статистический, абстрактно-логический, исторический и графический анализ, моделирование экономических процессов.

Полученные результаты и их новизна. Разработана системная методология регулирования оплаты труда, включающая функции и методологические принципы, учитывающая специфику исследуемой сферы и период экономической трансформации. Разработаны комплексы индикаторов системы регулирования оплаты труда и оценочных показателей Единой тарифной сетки. Уточнены детерминанты минимальной заработной платы и параметров индексации, разработаны многовариантные подходы к построению Единой тарифной сетки, усовершенствована методика определения нормируемой величины фонда заработной платы. Обоснованы направления унификации системы государственного регулирования оплаты труда в рамках формирования Союзного государства, предлагается к использованию заключение международных и территориальных (при участии приграничных регионов) тарифных соглашений. Разработана система показателей оценки эффективности материального стимулирования труда на микроуровне.

Степень использования. Результаты исследования использованы государственными органами и субъектами хозяйствования при разработке нормативных, прогнозных и других документов на государственном уровне и в рамках союзного строительства.

Область применения: при разработке направлений совершенствования систем регулирования заработной платы на макроуровне и стимулирования высокопроизводительного труда на уровне организаций.

SUMMARY

Lebedeva Svetlana Nikolayevna

Methodology and Mechanism of Wage Regulation in Conditions of Economic Transformation

Keywords: wage, mechanism of influence, system methodology, complex of indicators, state regulation, minimum wage, tariff system, tariff agreements, efficiency of labor stimulation.

The goal of research: elaboration of methodological fundamentals of formation and mechanism of wage regulation in conditions of economic transformation.

The methods of research: general scientific — system approach, analysis and synthesis, scientific abstraction; special — comparative, economic and statistical, abstract and logical, historical and graphic analysis, simulation of economic processes.

The obtained results and their novelty. The system methodology of wage regulation that includes functions and methodological principles and takes into account the specificity the studied sphere and the period of economic transformation has been developed. The complexes of indicators of the wage regulation system and evaluation parameters of the Unified tariff grid have been developed. The determinants of a minimum wage and parameters of indexing have been verified, the multivariate approaches to the construction of the Unified tariff grid have been developed, the technique of definition of the standardized value of wage fund has been improved. The directions of unification of the system of state wage regulation are substantiated within the framework of the formation of the Union State, the concluding of international and territorial (with the participation of border regions) tariff agreements is suggested for usage. The system of indices for the estimation of efficiency of material labor stimulation on the microlevel is developed.

The degree of usage. The results of the research were used by government bodies and economic subjects in the development of normative, forecasting and other documents on the state level and within the framework of Union construction.

The field of application: in the development of directions of perfecting of the wage regulation systems on the macrolevel and the stimulation of a high-productive labor on the level of organizations.

Редактор *Г.В. Андропова*
Корректор *О.С. Сафронова*
Технический редактор *О.В. Амбарцумова*
Компьютерный дизайн *Ю.Н. Лац*

Подписано в печать 17.05.2007. Формат 60×84/16. Бумага офсетная. Гарнитура Times New Roman. Офсетная печать. Усл. печ. л. 2,8. Уч.-изд. л. 2,9. Тираж 70 экз. Заказ

УО «Белорусский государственный экономический университет».
Лицензия издательская № 02330/0056968 от 30.04.2004.
220070, Минск, просп. Партизанский, 26.

Отпечатано в УО «Белорусский государственный экономический университет».
Лицензия полиграфическая № 02330/0148750 от 30.04.2004.
220070, Минск, просп. Партизанский, 26.