

При разработке стратегии управления конкурентоспособностью региона наибольшее внимание следует уделить распределению сырьевого и технологического импорта. Высокий удельный вес сырьевого импорта снижает конкурентоспособность вида деятельности, поскольку в определенных условиях может стать ограниченно доступным или существенно вырасти в цене, снизив эффективность и затруднив производство конечного продукта. С этой точки зрения в условиях Витебской области в зоне риска находятся предприятия секции А, которым для обеспечения полноценного питания скота и птицы необходимо либо приобретение белкового сырья (соя, подсолнечник) и его переработка на территории республики, либо закупка готовых продуктов его переработки – шрота и жмыха. Актуальным остается данный вопрос для организаций обрабатывающей промышленности подсекций DB и DC, где импортируется как сырье (выделанная кожа, натуральный и искусственный мех), так и промежуточные продукты его частичной обработки (детали обуви), для подсекции DL – импорт цветных металлов, для DG и DH – продукция органической и неорганической химии, пластмассы.

Закупка производственного оборудования за рубежом (технологический импорт) предполагает (в классическом представлении) перевод производства на новый технологический уровень, повышение его эффективности и дальнейшее динамичное развитие. С данной позиции высокий удельный вес импорта технологического оборудования может косвенно свидетельствовать о повышении конкурентоспособности видов деятельности за счет модернизации действующего производства. Проведенный анализ указывает на ведущееся техническое перевооружение предприятий секций DA и DD, создающее предпосылки для появления новых и развития имеющихся конкурентных преимуществ. Вместе с тем, следует принимать во внимание, что закупка оборудования это, как правило, циклический процесс, поэтому для получения более корректных результатов, оценку масштабов технологического импорта следует проводить за ряд лет.

Таким образом, оценка размещения и структуры импорта может быть использована как составляющая часть комплексного анализа, проводимого для определения локальных точек роста в процессе управления конкурентоспособностью региона. В результате оценки импорта в качестве наиболее перспективных следует выделять виды деятельности, которые в наименьшей мере зависят от сырьевого импорта и максимально ориентированы на внедрение в производство высокоэффективного технологического оборудования.

Список использованных источников

1. "The European Common Market and British Industry"/ Liesner, H.H., // Economic Journal, 1958, 68: 302-16.
2. Balassa, Bela "Trade Liberalisation and Revealed Comparative Advantage"/ B.Balassa The Manchester School of Economic and Social Studies, 1965, 33: 99-123.
3. Greenaway, D. and Milner, C., Trade and Industrial Policy in Developing Countries: A Manual of Policy Analysis / D. Greenaway / The Macmillan Press, esp. Part IV Evaluating Comparative Advantage, 1993, 181-208.

УДК 338.47

ТАРИФНЫЕ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ ПРИМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

*Романова Е.С., доцент кафедры экономики промышленных предприятий,
УО «Белорусский государственный экономический университет»
г. Минск, Республика Беларусь*

Несмотря на значительные шаги, сделанные правительством Республики Беларусь в направлении либерализации процесса оплаты труда, проблема объективного соизмерения результатов труда с его оплатой остается, по-прежнему, актуальной для большинства белорусских предприятий. В течение практически двадцати лет белорусские организации всех форм собственности вынуждены были строить собственные модели оплаты труда преимущественно на элементах тарифной системы. Только в середине 2011 года с вступлением в силу Указа Президента № 181 «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» организации реального сектора экономики получили возможность

применения альтернативных, в т.ч. и безтарифных (гибких) систем оплаты труда. Тем не менее, по истечении более двух лет с момента принятия данного указа, говорить о реальном распространении гибких систем оплаты труда в Республике Беларусь пока не приходится. По данным Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь на сегодняшний день 85% белорусских организаций сохранили системы оплаты труда на основе Единой тарифной сетки (ЕТС) [1].

Тарифные системы оплаты труда являются самыми распространенными в мире. В основе их построения лежит принцип «одинаковой платы за одинаковый труд», т.е. всесторонней дифференциации заработной платы в зависимости от установленных факторов (квалификации работника, сложности выполняемой работы, условий труда, природно-климатических условий, интенсивности труда, характера труда и др.) [2].

В системах оплаты труда, входящих в данную группу, заработок работника, как правило, состоит из двух частей – постоянной (тарифной) и переменной (надтарифной). Тарифная часть заработной платы базируется на применении различных нормативов в области оплаты труда: тарифно-квалификационных справочников, тарифных сеток, тарифных ставок (рисунок). Надтарифная часть – различные премии, надбавки и доплаты - устанавливается нанимателем самостоятельно (как правило, в процентах от постоянной части) и, по сути, является механической прибавкой к тарифной ставке.

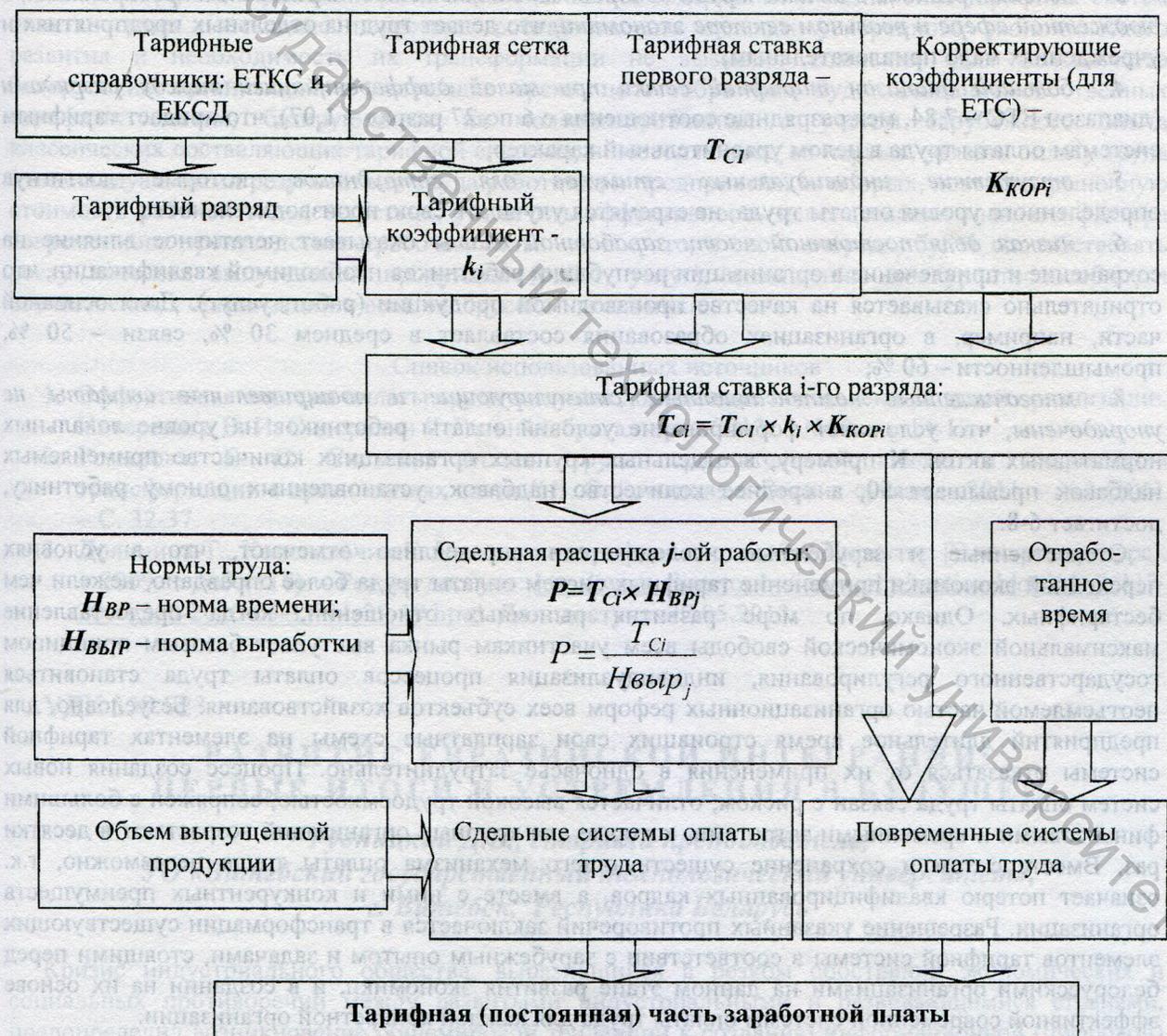


Рисунок – Алгоритм формирования постоянной (тарифной) части заработной платы при помощи элементов тарифной системы

Преимущества тарифных систем оплаты труда в том, что они, во-первых, обеспечивают прозрачность и доступность начисления заработной платы; во-вторых, могут применяться практически на любых предприятиях для всех категорий работников; в-третьих, упрощают централизованный контроль в рамках очень больших организаций; в-четвертых, обеспечивают необходимую дифференциацию оплаты труда в соответствии с его сложностью.

Вместе с тем, тарифные системы оплаты труда имеют довольно много **недостатков**, в числе которых:

1. **низкий уровень ставки первого разряда**, не достигающий величины прожиточного минимума, что снижает конкурентные преимущества организаций на рынке труда и не обеспечивает воспроизводственную функцию заработной платы. Так, например, тарифная ставка 1 разряда, установленная правительством для применения в бюджетных организациях, равна 250 тыс. руб. (25,6% БПМ), установленная РУП «Белпочта» - 600 тыс. руб. (62% БПМ), РУП «Белгосстрах» - 632 тыс. руб. (64,8% БПМ), ЧУП «Завод электроники и бытовой техники «Горизонт» - 450 тыс. руб. (46,2% БПМ).

2. **уравнительный характер оплаты труда**, что не способствует стимулированию раскрытия и полного использования творческих способностей работника, его заинтересованности в общих результатах работы коллектива;

3. **большая разница в оплате труда однородных специалистов на различных предприятиях, в бюджетной сфере и реальном секторе экономики**, что делает труд на отдельных предприятиях и учреждениях мало привлекательным;

4. **большой диапазон тарифной сетки при малой дифференциацией между разрядами** (диапазон ЕТС - 7,84, межразрядные соотношения с 6 по 27 разряд - 1,07), что придает тарифным системам оплаты труда в целом уравнительный характер;

5. **отсутствие индивидуальных стимулов для сотрудников**, которые достигнув определенного уровня оплаты труда, не стремятся улучшить свою производительность;

6. **низкая доля постоянной части заработной платы** оказывает негативное влияние на сохранение и привлечение в организации республики работников необходимой квалификации, что отрицательно сказывается на качестве производимой продукции (работ, услуг). Доля основной части, например, в организациях образования составляет в среднем 30 %, связи - 50 %, промышленности - 60 %;

7. **многочисленные компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты не упорядочены**, что усложняет формирование условий оплаты работников на уровне локальных нормативных актов. К примеру, в отдельных крупных организациях количество применяемых надбавок превышает 50, а среднее количество надбавок, установленных одному работнику, достигает 6-8.

Отечественные и зарубежные исследователи справедливо отмечают, что в условиях переходной экономики применение тарифных систем оплаты труда более оправдано, нежели чем бестарифных. Однако, по мере развития рыночных отношений, когда предоставление максимальной экономической свободы всем участникам рынка выступает базовым принципом государственного регулирования, индивидуализация процессов оплаты труда становится неотъемлемой частью организационных реформ всех субъектов хозяйствования. Безусловно, для предприятий длительное время строивших свои зарплатные схемы на элементах тарифной системы отказаться от их применения в одночасье затруднительно. Процесс создания новых систем оплаты труда связан с риском, отличается высокой трудоемкостью, сопряжен с большими финансовыми и временными затратами, которые для крупных организаций возрастают в десятки раз. Вместе с тем и сохранение существующего механизма оплаты труда невозможно, т.к. означает потерю квалифицированных кадров, а вместе с ними и конкурентных преимуществ организации. Разрешение указанных противоречий заключается в трансформации существующих элементов тарифной системы в соответствии с зарубежным опытом и задачами, стоящими перед белорусскими организациями на данном этапе развития экономики, и в создании на их основе эффективной современной системы оплаты труда для каждой конкретной организации.

Способствовать этому, по нашему мнению, будет:

1. **Модернизация тарифно-квалификационных справочников в направлении приближения их к профессиональным стандартам**, применяемых в международной практике, что, при сохранении

единства и сопоставимости квалификационных требований, сделает систему тарификации более мобильной и утилитарной.

2. *Разработка гибких тарифных сеток* с оптимальным для конкретной организации количеством разрядов и межразрядными соотношениями.

3. *Повышение размера тарифной ставки первого разряда, устанавливаемой как правительством Республики Беларусь, так и субъектами хозяйствования с одновременным сокращением и упорядочиванием стимулирующих и компенсационных выплат*, что даст возможность снизить субъективизм в определении переменной части заработной платы, позволит довести долю постоянной части заработной платы до 75-80% и, тем самым более жестко увязать размер полученного заработка с результатами труда работника.

4. *Изменение применяемых подходов к премированию работников* и, в первую очередь, отказ от привязки поощрительных выплат к тарифному заработку и создание премиальных систем, базирующихся на принципах долевого распределения заработанных коллективом средств, что поставит заработную плату работников в зависимость от индивидуальных и коллективных результатов работы, будет способствовать закреплению на предприятии тех, кто хочет и умеет работать, а, также создаст предпосылки для применения в организациях гибких систем оплаты труда.

Таким образом, в условиях рыночных отношений содержание и назначение тарифных систем оплаты труда постепенно перестают соответствовать задачам ускоренного экономического развития и необходимость их трансформации не вызывает сомнения. Для большинства белорусских организаций в настоящее время целесообразным будет создание собственных тарифных систем, базирующиеся на модернизированных с учетом зарубежного опыта классических составляющих тарифной системы, и позволяющих, во-первых, увязать оплату труда с индивидуальными результатами труда работника и предприятия, во-вторых, повысить рыночную стоимость рабочей силы, в-третьих, увеличить эффективность использования главного фактора современного производства – рабочей силы. А все это, в свою очередь, будет способствовать росту качества выпускаемой продукции (работ, услуг), повышению конкурентоспособности отечественных организаций и всей белорусской экономики.

Список использованных источников

1. Эффективная система оплаты труда – основа достижения поставленных целей организации. Интервью с В. И. Сидорович // Главный бухгалтер. – 2013. – №23. – с.14-17.
2. Романова, Е. С. Системы оплаты труда: сравнительный анализ и направления трансформации в организациях связи // Е. С. Романова // Весник связи. – 2011. – №2 (106). – С. 32-37.
3. Долинина Т., Коновальчик Г. Чем плоха тарифная система? // Директор [Электрон. ресурс]. – 2009. – №3 (117). - Режим доступа: <http://www.director.by/index.php/section-blog/44--3-117-2009/960-2010-03-17-11-29-19.html>. Дата доступа: 27.05.2013.

УДК 339.923

РАЗВИТИЕ ЕВРАЗИЙСКОЙ ИНТЕГРАЦИИ: ПЕРВЫЕ ИТОГИ И УСТРЕМЛЕНИЯ В БУДУЩЕЕ

*Рудницкий Д.Б., старший преподаватель,
УО «Витебский государственный технологический университет»,
г. Витебск, Республика Беларусь*

Кризис индустриального общества, выразившийся в резком обострении экономических и социальных противоречий между развитыми индустриальными и развивающимися странами, предопределил возникновение общемировой тенденции к созданию информационной (цифровой) экономики. Этому способствовали имеющие стратегическое значение достижения в области научных исследований, разработок и внедрения информационных и коммуникационных технологий в коммерческую деятельность. В результате во многих странах появились крупные многоотраслевые информационные производственные комплексы.